Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Andava bene
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Niente
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Non c niente che possa impedirmi di farlo
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Secondo il mio giudizio
ho preso bene le mie decisioni
ho fatto bene
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
Mettendo in pratica le mie idee
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
norme e regolamenti diversi
mi ha impedito la mia indecisione
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
vedendo con i miei occhi il colloquio
Utilizzo la decisione diretta
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
Non conoscenza dei candidati
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Analizzare attentamente i dati
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Buone competend
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Buona descrizione in tabella
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Parlare direttamente con le persone
Assolutamente d’accordo
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Seleziona talenti pi adatti
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
Ho preso decisioni logiche
Io penso di aver scelto abbastanza bene
Maggiori dettagli dei candidati
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
la raccomandazione di alcune persone
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
grado da filtrare
Leggere i cv e le esperienze di vita
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
Conoscere il tipo di istruzione
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Per comprendere la situazione attuale e futura
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Avere un colloquio di persona
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
non credo
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
Pensando il contrario
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
raccogliere informazioni
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
Perfeziona secondo lesperienza.
prendere decisioni razionali
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Il livello di istruzione
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
A volte sono stato indeciso sul da farsi
sapere qualcosa di più sul livello di studio
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
capacità tecniche e abilità manageriali
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Ho fatto scelte buone
Scegliendo in base al livello di istruzione
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
Svolgendo di persona il colloquio
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Niente
Andava bene
Non c niente che possa impedirmi di farlo
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
ho preso bene le mie decisioni
Secondo il mio giudizio
ho fatto bene
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
Mettendo in pratica le mie idee
norme e regolamenti diversi
mi ha impedito la mia indecisione
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
Utilizzo la decisione diretta
vedendo con i miei occhi il colloquio
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Non conoscenza dei candidati
Analizzare attentamente i dati
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Buone competend
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Parlare direttamente con le persone
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Buona descrizione in tabella
Assolutamente d’accordo
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Seleziona talenti pi adatti
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Io penso di aver scelto abbastanza bene
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
Maggiori dettagli dei candidati
Ho preso decisioni logiche
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
la raccomandazione di alcune persone
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
Leggere i cv e le esperienze di vita
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
grado da filtrare
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Conoscere il tipo di istruzione
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Per comprendere la situazione attuale e futura
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Avere un colloquio di persona
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Pensando il contrario
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
raccogliere informazioni
non credo
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
prendere decisioni razionali
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Perfeziona secondo lesperienza.
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Il livello di istruzione
sapere qualcosa di più sul livello di studio
capacità tecniche e abilità manageriali
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
Ho fatto scelte buone
Scegliendo in base al livello di istruzione
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
Svolgendo di persona il colloquio
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Andava bene
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Niente
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Non c niente che possa impedirmi di farlo
Secondo il mio giudizio
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
ho preso bene le mie decisioni
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Mettendo in pratica le mie idee
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
norme e regolamenti diversi
ho fatto bene
mi ha impedito la mia indecisione
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
vedendo con i miei occhi il colloquio
Utilizzo la decisione diretta
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Analizzare attentamente i dati
Non conoscenza dei candidati
se avessi avuto il loro curriculum davanti
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
Buone competend
Parlare direttamente con le persone
Buona descrizione in tabella
Assolutamente d’accordo
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Seleziona talenti pi adatti
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Maggiori dettagli dei candidati
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
Io penso di aver scelto abbastanza bene
Ho preso decisioni logiche
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
la raccomandazione di alcune persone
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
Leggere i cv e le esperienze di vita
grado da filtrare
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
Conoscere il tipo di istruzione
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Per comprendere la situazione attuale e futura
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Avere un colloquio di persona
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Pensando il contrario
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
non credo
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
raccogliere informazioni
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Il livello di istruzione
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
prendere decisioni razionali
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
Perfeziona secondo lesperienza.
capacità tecniche e abilità manageriali
sapere qualcosa di più sul livello di studio
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
Scegliendo in base al livello di istruzione
Ho fatto scelte buone
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
Svolgendo di persona il colloquio
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Andava bene
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Niente
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Secondo il mio giudizio
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Non c niente che possa impedirmi di farlo
ho preso bene le mie decisioni
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
ho fatto bene
norme e regolamenti diversi
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
Mettendo in pratica le mie idee
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
mi ha impedito la mia indecisione
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
Utilizzo la decisione diretta
vedendo con i miei occhi il colloquio
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
Analizzare attentamente i dati
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Non conoscenza dei candidati
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Buone competend
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Parlare direttamente con le persone
Buona descrizione in tabella
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Assolutamente d’accordo
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Seleziona talenti pi adatti
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Ho preso decisioni logiche
Io penso di aver scelto abbastanza bene
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Maggiori dettagli dei candidati
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
la raccomandazione di alcune persone
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
grado da filtrare
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
Leggere i cv e le esperienze di vita
Conoscere il tipo di istruzione
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
Per comprendere la situazione attuale e futura
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Avere un colloquio di persona
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
Pensando il contrario
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
raccogliere informazioni
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
non credo
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
prendere decisioni razionali
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Perfeziona secondo lesperienza.
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Il livello di istruzione
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
sapere qualcosa di più sul livello di studio
capacità tecniche e abilità manageriali
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
Scegliendo in base al livello di istruzione
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Ho fatto scelte buone
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
Svolgendo di persona il colloquio
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Niente
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Andava bene
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
ho preso bene le mie decisioni
Non c niente che possa impedirmi di farlo
Secondo il mio giudizio
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
norme e regolamenti diversi
Mettendo in pratica le mie idee
ho fatto bene
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
mi ha impedito la mia indecisione
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
vedendo con i miei occhi il colloquio
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
Utilizzo la decisione diretta
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
Non conoscenza dei candidati
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Analizzare attentamente i dati
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Buone competend
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Assolutamente d’accordo
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Parlare direttamente con le persone
Buona descrizione in tabella
Seleziona talenti pi adatti
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Ho preso decisioni logiche
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Maggiori dettagli dei candidati
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Io penso di aver scelto abbastanza bene
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
la raccomandazione di alcune persone
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
Leggere i cv e le esperienze di vita
grado da filtrare
Conoscere il tipo di istruzione
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Per comprendere la situazione attuale e futura
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Avere un colloquio di persona
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
non credo
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
Pensando il contrario
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
raccogliere informazioni
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Perfeziona secondo lesperienza.
prendere decisioni razionali
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Il livello di istruzione
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
sapere qualcosa di più sul livello di studio
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
capacità tecniche e abilità manageriali
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Ho fatto scelte buone
Scegliendo in base al livello di istruzione
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
Svolgendo di persona il colloquio
Andava bene
Niente
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Non c niente che possa impedirmi di farlo
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
Secondo il mio giudizio
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
ho preso bene le mie decisioni
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
norme e regolamenti diversi
ho fatto bene
Mettendo in pratica le mie idee
mi ha impedito la mia indecisione
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
Utilizzo la decisione diretta
vedendo con i miei occhi il colloquio
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Non conoscenza dei candidati
Analizzare attentamente i dati
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Buone competend
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
Buona descrizione in tabella
Assolutamente d’accordo
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Parlare direttamente con le persone
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Seleziona talenti pi adatti
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
Maggiori dettagli dei candidati
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
Io penso di aver scelto abbastanza bene
Ho preso decisioni logiche
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
la raccomandazione di alcune persone
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
grado da filtrare
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
Leggere i cv e le esperienze di vita
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
Conoscere il tipo di istruzione
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
Per comprendere la situazione attuale e futura
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Avere un colloquio di persona
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
non credo
Pensando il contrario
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
raccogliere informazioni
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Perfeziona secondo lesperienza.
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
prendere decisioni razionali
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Il livello di istruzione
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
capacità tecniche e abilità manageriali
sapere qualcosa di più sul livello di studio
Ho fatto scelte buone
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Scegliendo in base al livello di istruzione
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
Svolgendo di persona il colloquio
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
Andava bene
Niente
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Non c niente che possa impedirmi di farlo
Secondo il mio giudizio
ho preso bene le mie decisioni
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
Prendo una decisione confrontando le informazioni
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
norme e regolamenti diversi
ho fatto bene
Mettendo in pratica le mie idee
mi ha impedito la mia indecisione
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
Utilizzo la decisione diretta
vedendo con i miei occhi il colloquio
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Analizzare attentamente i dati
Non conoscenza dei candidati
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Buone competend
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Assolutamente d’accordo
Buona descrizione in tabella
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Parlare direttamente con le persone
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Seleziona talenti pi adatti
Maggiori dettagli dei candidati
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Ho preso decisioni logiche
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Io penso di aver scelto abbastanza bene
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
la raccomandazione di alcune persone
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
grado da filtrare
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
Leggere i cv e le esperienze di vita
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
Conoscere il tipo di istruzione
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Per comprendere la situazione attuale e futura
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Avere un colloquio di persona
non credo
Pensando il contrario
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
raccogliere informazioni
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
Perfeziona secondo lesperienza.
A volte sono stato indeciso sul da farsi
prendere decisioni razionali
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Il livello di istruzione
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
capacità tecniche e abilità manageriali
sapere qualcosa di più sul livello di studio
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
Scegliendo in base al livello di istruzione
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
Ho fatto scelte buone
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Svolgendo di persona il colloquio
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Andava bene
Niente
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
ho preso bene le mie decisioni
Secondo il mio giudizio
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Non c niente che possa impedirmi di farlo
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
Mettendo in pratica le mie idee
ho fatto bene
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
norme e regolamenti diversi
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
mi ha impedito la mia indecisione
vedendo con i miei occhi il colloquio
Utilizzo la decisione diretta
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Analizzare attentamente i dati
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Non conoscenza dei candidati
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
Buone competend
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Buona descrizione in tabella
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Parlare direttamente con le persone
Assolutamente d’accordo
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Seleziona talenti pi adatti
Maggiori dettagli dei candidati
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Ho preso decisioni logiche
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
Io penso di aver scelto abbastanza bene
la raccomandazione di alcune persone
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
grado da filtrare
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
Leggere i cv e le esperienze di vita
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
Conoscere il tipo di istruzione
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Per comprendere la situazione attuale e futura
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Avere un colloquio di persona
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
non credo
Pensando il contrario
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
raccogliere informazioni
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
Perfeziona secondo lesperienza.
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
Il livello di istruzione
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
prendere decisioni razionali
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
sapere qualcosa di più sul livello di studio
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
capacità tecniche e abilità manageriali
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
Ho fatto scelte buone
Scegliendo in base al livello di istruzione
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
Svolgendo di persona il colloquio
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Andava bene
Niente
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
ho preso bene le mie decisioni
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
Non c niente che possa impedirmi di farlo
Secondo il mio giudizio
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Mettendo in pratica le mie idee
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
norme e regolamenti diversi
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
ho fatto bene
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
mi ha impedito la mia indecisione
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
vedendo con i miei occhi il colloquio
Utilizzo la decisione diretta
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Analizzare attentamente i dati
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Non conoscenza dei candidati
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
Buone competend
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Buona descrizione in tabella
Assolutamente d’accordo
Parlare direttamente con le persone
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Seleziona talenti pi adatti
Io penso di aver scelto abbastanza bene
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Ho preso decisioni logiche
Maggiori dettagli dei candidati
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
la raccomandazione di alcune persone
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
Leggere i cv e le esperienze di vita
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
grado da filtrare
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Conoscere il tipo di istruzione
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Per comprendere la situazione attuale e futura
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Avere un colloquio di persona
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
non credo
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
raccogliere informazioni
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
Pensando il contrario
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Perfeziona secondo lesperienza.
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
prendere decisioni razionali
Il livello di istruzione
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
sapere qualcosa di più sul livello di studio
capacità tecniche e abilità manageriali
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Ho fatto scelte buone
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Scegliendo in base al livello di istruzione
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Svolgendo di persona il colloquio
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Andava bene
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Niente
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Secondo il mio giudizio
ho preso bene le mie decisioni
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Non c niente che possa impedirmi di farlo
norme e regolamenti diversi
ho fatto bene
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
Mettendo in pratica le mie idee
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
mi ha impedito la mia indecisione
Utilizzo la decisione diretta
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
vedendo con i miei occhi il colloquio
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Non conoscenza dei candidati
Analizzare attentamente i dati
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Buone competend
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
Buona descrizione in tabella
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Assolutamente d’accordo
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Parlare direttamente con le persone
Seleziona talenti pi adatti
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
Io penso di aver scelto abbastanza bene
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Ho preso decisioni logiche
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Maggiori dettagli dei candidati
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
la raccomandazione di alcune persone
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
grado da filtrare
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
Leggere i cv e le esperienze di vita
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
Conoscere il tipo di istruzione
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Per comprendere la situazione attuale e futura
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Avere un colloquio di persona
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
raccogliere informazioni
Pensando il contrario
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
non credo
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
prendere decisioni razionali
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
Perfeziona secondo lesperienza.
Il livello di istruzione
capacità tecniche e abilità manageriali
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
sapere qualcosa di più sul livello di studio
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
Scegliendo in base al livello di istruzione
Ho fatto scelte buone
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
Svolgendo di persona il colloquio
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Andava bene
Niente
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Non c niente che possa impedirmi di farlo
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
ho preso bene le mie decisioni
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Secondo il mio giudizio
ho fatto bene
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
Mettendo in pratica le mie idee
norme e regolamenti diversi
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
mi ha impedito la mia indecisione
vedendo con i miei occhi il colloquio
Utilizzo la decisione diretta
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Analizzare attentamente i dati
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Non conoscenza dei candidati
Buone competend
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Parlare direttamente con le persone
Buona descrizione in tabella
Assolutamente d’accordo
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
Seleziona talenti pi adatti
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Io penso di aver scelto abbastanza bene
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Maggiori dettagli dei candidati
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
Ho preso decisioni logiche
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
la raccomandazione di alcune persone
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
grado da filtrare
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
Leggere i cv e le esperienze di vita
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Conoscere il tipo di istruzione
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
Per comprendere la situazione attuale e futura
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
Avere un colloquio di persona
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
non credo
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
raccogliere informazioni
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
Pensando il contrario
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
Perfeziona secondo lesperienza.
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
prendere decisioni razionali
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Il livello di istruzione
sapere qualcosa di più sul livello di studio
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
capacità tecniche e abilità manageriali
Ho fatto scelte buone
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Scegliendo in base al livello di istruzione
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
Svolgendo di persona il colloquio
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Andava bene
Necessità di identificare nuove soluzioni per programmi di formazione e sviluppo professionale continuo.
Avrei potuto prendere decisioni migliori se la scelta tra i candidati fosse stata allargata a diverse fasce di età
Niente
Si potrebbe prendere una decisione migliore conoscendo il tipo di lavoro che svolgono i soggetti in questione.
Affrontare chi cerca lavoro sul posto può fornire informazioni più complete, ma richiede molto tempo ed energia
Assumiamo i miglion dipendenti e controlliamo la loro formazione.
Secondo il mio giudizio
Prendo una decisione confrontando le informazioni
Non c niente che possa impedirmi di farlo
ho preso bene le mie decisioni
Prendere decisioni dal punto di vista di terzi
norme e regolamenti diversi
Per garabtri descision di aasunzione ottimali, e imperativo condure colloqui completi con potenzial, Prendersi il tempo per intervistare a fondo i candidati consente una comprensione piu profonda delle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e.compatibilita.
Mettendo in pratica le mie idee
La ricerca di metodi di assunzione più efficienti e creativi
ho fatto bene
mi ha impedito la mia indecisione
Il fatto che le persone fossero molto anziane è un deficit, ma avevano livelli di istruzione molto migliori
Utilizzo la decisione diretta
vedendo con i miei occhi il colloquio
Definire chiaramente obiettivi e priorità aiuta a prendere decisioni in linea con gli obiettivi generali.
Ho scelto a base di età è esperienza dei candidati.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto davanti i curriculum
Ho cercato di assumere chi aveva più bisogno di lavorare, ma se il colloquio non era andato bene ho dovuto preferire l'altro
Analizzare per prendere le decisioni giuste e non avere abbastanza tempo mi porta a prendere quelle sbagliate.
Avere persone in cerca di lavoro a venire in azienda per colloqui in loco può avere risultati migliori, ma non è così efficiente come utilizzare DSS
penso di avere preso le decisioni migliori secondo coscienza
se avessi avuto il loro curriculum davanti
Garantire i requisiti del post e comprendere le competenze richieste, l'esperienza, la qualità, ecc., Per abbinare meglio le caratteristiche dei candidati.
Uso il mio giudizio per prendere decisioni
Ascoltate il mio giudizio e non posso prendere la decisione migliore se qualcuno mi disturba
Analizzare attentamente i dati
Non conoscenza dei candidati
niente mi ha impedito di farlo, ho fatto quello che potevo con quello che avevo
Quoziente intellettivo verbale e conoscenza lingue straniere
Ci concentriamo sulle giovani generazioni e forniamo più servizi e strutture.
E stato tutto molto chiaro per la scelta.
Valutare le capacità comunicative e collaborative tra gli intervistati, nonché l'efficacia dei meccanismi di comunicazione e collaborazione per l'azienda
Buone competend
Avrei potuto prendere decisioni migliori in base ai tratti della personalità del candidato.
Si giudica in base ai propri anni di giudizio e al livello di persone scelte, ma a volte si guarda ai consigli ufficiali forniti dal sistema.
Assolutamente d’accordo
Necessità di imparare e accumulare continuamente più conoscenze ed esperienze sul reclutamento al fine di prendere decisioni migliori sul futuro degli intervistati e dell'azienda
Buona descrizione in tabella
Parlare direttamente con le persone
Seleziona talenti pi adatti
Avrei dovuto conoscere le abilità matematiche dei candidati
La scelta del candidato più adatto è stata effettuata attraverso una combinazione di giudizio sistematico e di una mia personale esperienza
Guardando indietro, mi rendo canto che condurre valutazioni piu approfondite dei candidati avrebbe potuto portare a migliori decisioni di assunzione. Cio potrebbe aver incluso cicli aggiuntivi di interviste, test di abilita o persino controlli di riferimento per acquisire una comprensione piu profonda delle capacita dei candidati e dell'idoneita al ruolo.
Maggiori dettagli dei candidati
Io penso di aver scelto abbastanza bene
Con dettagli aggiuntivi sui candidati
È coerente con la cultura aziendale, che mostra adattabilità e capacità di lavoro di squadra.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Ho preso decisioni logiche
Credo che in base alle figure offerte ho fatto una buona scelta
la raccomandazione di alcune persone
Comprendere gli obiettivi strategici e le esigenze dell'organizzazione al fine di pianificare meglio le risorse umane.
Conoscere il background di studio dei candidati e svolgere il colloquio
Leggere i cv e le esperienze di vita
Non sono stata impedita nell'assumere decisione
LET I membri del team di diverse posizioni partecipano a interviste e valutazioni e ricevono feedback da diverse angolazioni, il che aiuta a valutare in modo completo i candidati.
ll processo di selezione di candidati qualificati potrebbe essere ostacolato da una mancanza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti.
grado da filtrare
Monitoriamo l'istruzione e gestiamo la conoscenza del posto di lavoro.
L'impossibilità di svolgere colloqui dal vivo.
Conoscere il tipo di istruzione
Maggiori dati mi avrebbero fatto capire meglio
Per migliorare la gestione delle risorse umane e selezionare il personale più adatto
Ho cercato il più possibile di essere coerente con quelle che sono state le mie scelte preferenziali all'inizio; tuttavia a volte ho dovuto sacrificare un dato per un altro. Non è stato facile ma ho cercato di prendere le decisioni migliori.
Ho scelto con moderazione, ma è sempre meglio parlare di persona con un candidato
A mio avviso è importante che il livello di apprendimento sia buono e buono: anche al di fuori della nazionalità italiana, un buon clima di impresa richiede che le persone con un elevato livello di cultura siano messe insieme e che un buon livello di cultura sia anche altamente produttivo
Direi che mancava la descrizione della personalità, delle aspettative e delle ambizioni
Per comprendere la situazione attuale e futura
Se ho piu informazioni come il IQ di quelle persone, potrei giudicare meglio.
Credere nelle proprie capacità e nel proprio giudizio, cercare attivamente feedback e supporto per aumentare la fiducia nel processo decisionale
Avere un colloquio di persona
Sicuramente avrei preso decisioni migliori con un colloquio in presenza
Con più informazioni sulle caratteristiche dei candidati
Concentrarsi esclusivamente sulle competenze tecniche e ignorare importanti competenze trasversali può portare a scarse dinamiche di squadra.
Il processo decisionale basato sui dati è la base per prendere decisioni migliori.
io ho preso delle buone decisioni e non le migliorerei
Pensando il contrario
La valutazione del colloquio ha influito sulla mia scelta, bisognerebbe non fermarsi alla prima impressione
raccogliere informazioni
Scegli persone che possano abbinare meglio la posizione dell'azienda.
Stabilire buoni rapporti di lavoro per rispondere alle esigenze dei lavoratori e risolvere i problemi
Progetta una varietà di processi di intervista, tra cui test di competenze, analisi dei casi, interviste comportamentali, ecc. Per ottenere informazioni candidate più complete.
Avvolte mi trovavo in difficoltà dato che risultavano delle buone caratteristiche ma ad esempio uno scarso colloquio e mi ritrovavo a dover scegliere l'altro dato il colloquio buono
non credo
Prendo decisioni sulla base di curriculum specifici
Impiega tempo e sforzi per raccogliere informazioni e dati rilevanti al fine di comprendere il contesto e le influenze sul processo decisionale.
Avrei effettuato anche una prova scritta di cultura generale
prendere decisioni razionali
Ho già preso le decisioni migliori per ogni coppia di candidati.
Il livello di esperienza ricercato nel candidato ideale
Il livello di istruzione
Ci sarebbero altre variabili interessanti da conoscere, a proposito di un possibile candidato
A volte sono stato indeciso sul da farsi
Di solito consulto un maggior numero di persone e poi cerco di capire quale sia l’opzione migliore
Perfeziona secondo lesperienza.
sapere qualcosa di più sul livello di studio
capacità tecniche e abilità manageriali
Ritengo di aver preso le decisioni che più sentivo mie con le informazioni in mio possesso
Ho fatto scelte buone
Informazioni su cosa rendeva ok o buono o non buono il colloquio avrebbero permesso scelte più accurate.
Scegliendo in base al livello di istruzione
penso di aver preso le decisioni migliori Che potessi
Honno valutato il loro flusso di lavoro attuale identificando perdite di tempo e distrazioni.
Non sono stato in grado di prendere una decisione migliore a causa della mancanza di informazioni e strumenti tecnologici per i richiedenti.
condurre conferenze approfondite Ho preso le migliori decisioni per le posizioni apete con le persone a carico e ora sto cercando il tempo necessario per fsre colloqui approfonditi con i candidati, ponendo domande sul essenziali sul loro background , capacita di problem solving , e sensibilita cultrale.
In alcuni casi ero un po' indecisa se preferire un buon colloquio ad una buona istruzione però penso di aver preso le giuste decisioni
Avendo maggiori informazioni riguardo ai candidati
Avrei voluto avere a disposizione le specifiche della posizione a cui si riferiva la selezione
Assumere un professionista esperto per migliorare il livello di competenza del gruppo non dispone di dati e informazioni sufficienti
Svolgendo di persona il colloquio
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Faccia
sicuramente parlando fisicamente con le persone
nulla
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
Sono giusto e giusto
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
In nessun modo
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Sono stata influenzata dal DSS
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
Valutando le caratteristiche
NO
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
Seleziono in base alle informazioni
Magari avendo più informazioni sui candidati
Sulla base di esperienze precedenti
Criteri di selezione
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Ho analizzato i + e -
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
In base all empatia delle persone in gioco
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Fondi insufficienti
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Va bene cosi
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Ho preso già la decisione migliore
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Influenza
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Nesduno
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
none
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
Ho seguito l istituto
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
Nulla
Penso di aver preso le decisioni migliori
niente mi ha impedito
Credo di aver preso le decisioni migliori
Avrei tarato meglio il programma
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
fatti un'idea
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
Condurre un'analisi costi-benefici.
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Prendo decisioni in base a criteri
Secondo il prompt
Una ricca esperienza
Credo di aver preso le decisioni migliori
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Nulla
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
Studiando in maniera ancora più approfondita
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Domanda di feedback
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Non saprei cosa rispondere
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Nulla
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Faccia
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
nulla
sicuramente parlando fisicamente con le persone
Sono giusto e giusto
In nessun modo
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Sono stata influenzata dal DSS
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
Valutando le caratteristiche
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
NO
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Seleziono in base alle informazioni
Criteri di selezione
Sulla base di esperienze precedenti
Magari avendo più informazioni sui candidati
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
In base all empatia delle persone in gioco
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Ho analizzato i + e -
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Fondi insufficienti
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Va bene cosi
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Ho preso già la decisione migliore
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Influenza
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
none
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
Nesduno
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Ho seguito l istituto
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
niente mi ha impedito
Nulla
Credo di aver preso le decisioni migliori
Penso di aver preso le decisioni migliori
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Avrei tarato meglio il programma
fatti un'idea
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
Condurre un'analisi costi-benefici.
Secondo il prompt
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Prendo decisioni in base a criteri
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Nulla
Credo di aver preso le decisioni migliori
Una ricca esperienza
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
Domanda di feedback
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Studiando in maniera ancora più approfondita
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Non saprei cosa rispondere
Nulla
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Faccia
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Sono giusto e giusto
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
In nessun modo
nulla
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
sicuramente parlando fisicamente con le persone
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Sono stata influenzata dal DSS
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
NO
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Valutando le caratteristiche
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
Sulla base di esperienze precedenti
Seleziono in base alle informazioni
Criteri di selezione
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Magari avendo più informazioni sui candidati
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Ho analizzato i + e -
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
In base all empatia delle persone in gioco
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Fondi insufficienti
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Va bene cosi
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
Ho preso già la decisione migliore
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Influenza
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
none
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
Nesduno
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
Ho seguito l istituto
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
Nulla
niente mi ha impedito
Penso di aver preso le decisioni migliori
Credo di aver preso le decisioni migliori
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
fatti un'idea
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
Avrei tarato meglio il programma
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Condurre un'analisi costi-benefici.
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Secondo il prompt
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
Prendo decisioni in base a criteri
Credo di aver preso le decisioni migliori
Nulla
Una ricca esperienza
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Studiando in maniera ancora più approfondita
Domanda di feedback
Non saprei cosa rispondere
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Nulla
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Faccia
sicuramente parlando fisicamente con le persone
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
nulla
In nessun modo
Sono giusto e giusto
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Sono stata influenzata dal DSS
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Valutando le caratteristiche
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
NO
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
Criteri di selezione
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Seleziono in base alle informazioni
Magari avendo più informazioni sui candidati
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Sulla base di esperienze precedenti
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
In base all empatia delle persone in gioco
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Ho analizzato i + e -
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Fondi insufficienti
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Va bene cosi
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Ho preso già la decisione migliore
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Influenza
Nesduno
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
none
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Ho seguito l istituto
Nulla
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Penso di aver preso le decisioni migliori
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
niente mi ha impedito
Credo di aver preso le decisioni migliori
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Avrei tarato meglio il programma
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
fatti un'idea
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Condurre un'analisi costi-benefici.
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
Secondo il prompt
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Prendo decisioni in base a criteri
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
Credo di aver preso le decisioni migliori
Nulla
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
Una ricca esperienza
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Domanda di feedback
Non saprei cosa rispondere
Studiando in maniera ancora più approfondita
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Nulla
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Faccia
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
Sono giusto e giusto
sicuramente parlando fisicamente con le persone
nulla
In nessun modo
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Sono stata influenzata dal DSS
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
NO
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
Valutando le caratteristiche
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
Criteri di selezione
Sulla base di esperienze precedenti
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Magari avendo più informazioni sui candidati
Seleziono in base alle informazioni
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Ho analizzato i + e -
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
In base all empatia delle persone in gioco
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Fondi insufficienti
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Va bene cosi
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Ho preso già la decisione migliore
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Influenza
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
none
Nesduno
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Ho seguito l istituto
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
Penso di aver preso le decisioni migliori
Nulla
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
Credo di aver preso le decisioni migliori
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
niente mi ha impedito
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Avrei tarato meglio il programma
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
fatti un'idea
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Condurre un'analisi costi-benefici.
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
Prendo decisioni in base a criteri
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
Secondo il prompt
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Nulla
Credo di aver preso le decisioni migliori
Una ricca esperienza
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
Non saprei cosa rispondere
Studiando in maniera ancora più approfondita
Domanda di feedback
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Nulla
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Faccia
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Sono giusto e giusto
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
sicuramente parlando fisicamente con le persone
In nessun modo
nulla
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Sono stata influenzata dal DSS
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
Valutando le caratteristiche
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
NO
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
Sulla base di esperienze precedenti
Magari avendo più informazioni sui candidati
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Criteri di selezione
Seleziono in base alle informazioni
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
In base all empatia delle persone in gioco
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Ho analizzato i + e -
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Fondi insufficienti
Va bene cosi
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Ho preso già la decisione migliore
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Influenza
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Nesduno
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
none
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Ho seguito l istituto
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
niente mi ha impedito
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Nulla
Credo di aver preso le decisioni migliori
Penso di aver preso le decisioni migliori
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
fatti un'idea
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Avrei tarato meglio il programma
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Condurre un'analisi costi-benefici.
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Prendo decisioni in base a criteri
Credo di aver preso le decisioni migliori
Una ricca esperienza
Nulla
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
Secondo il prompt
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Domanda di feedback
Non saprei cosa rispondere
Studiando in maniera ancora più approfondita
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Nulla
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Faccia
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Sono giusto e giusto
sicuramente parlando fisicamente con le persone
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
In nessun modo
nulla
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Sono stata influenzata dal DSS
Valutando le caratteristiche
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
NO
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
Magari avendo più informazioni sui candidati
Criteri di selezione
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Seleziono in base alle informazioni
Sulla base di esperienze precedenti
In base all empatia delle persone in gioco
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
Ho analizzato i + e -
Fondi insufficienti
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Va bene cosi
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Ho preso già la decisione migliore
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Influenza
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
none
Nesduno
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Ho seguito l istituto
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Nulla
Credo di aver preso le decisioni migliori
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Penso di aver preso le decisioni migliori
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
niente mi ha impedito
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
Avrei tarato meglio il programma
fatti un'idea
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
Condurre un'analisi costi-benefici.
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
Secondo il prompt
Prendo decisioni in base a criteri
Credo di aver preso le decisioni migliori
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
Nulla
Una ricca esperienza
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
Studiando in maniera ancora più approfondita
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Domanda di feedback
Non saprei cosa rispondere
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Nulla
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Sulla base dei dati forniti dal DSS
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Faccia
sicuramente parlando fisicamente con le persone
Sono giusto e giusto
In nessun modo
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
nulla
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Sono stata influenzata dal DSS
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
Valutando le caratteristiche
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
NO
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
Sulla base di esperienze precedenti
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Magari avendo più informazioni sui candidati
Criteri di selezione
Seleziono in base alle informazioni
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Ho analizzato i + e -
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
In base all empatia delle persone in gioco
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
Fondi insufficienti
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Va bene cosi
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Ho preso già la decisione migliore
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Influenza
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
none
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Nesduno
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
Ho seguito l istituto
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
niente mi ha impedito
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
Credo di aver preso le decisioni migliori
Nulla
Penso di aver preso le decisioni migliori
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Avrei tarato meglio il programma
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
fatti un'idea
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Condurre un'analisi costi-benefici.
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
Secondo il prompt
Prendo decisioni in base a criteri
Nulla
Credo di aver preso le decisioni migliori
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Una ricca esperienza
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
Domanda di feedback
Non saprei cosa rispondere
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Studiando in maniera ancora più approfondita
Nulla
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Faccia
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
sicuramente parlando fisicamente con le persone
Sono giusto e giusto
nulla
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
In nessun modo
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Sono stata influenzata dal DSS
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
NO
Valutando le caratteristiche
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
Magari avendo più informazioni sui candidati
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Sulla base di esperienze precedenti
Seleziono in base alle informazioni
Criteri di selezione
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Ho analizzato i + e -
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
In base all empatia delle persone in gioco
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Fondi insufficienti
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Va bene cosi
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Ho preso già la decisione migliore
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Influenza
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
none
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
Nesduno
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Ho seguito l istituto
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
Penso di aver preso le decisioni migliori
Nulla
niente mi ha impedito
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Credo di aver preso le decisioni migliori
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Avrei tarato meglio il programma
fatti un'idea
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Condurre un'analisi costi-benefici.
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Prendo decisioni in base a criteri
Nulla
Una ricca esperienza
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
Credo di aver preso le decisioni migliori
Secondo il prompt
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Domanda di feedback
Non saprei cosa rispondere
Studiando in maniera ancora più approfondita
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Nulla
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Faccia
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
sicuramente parlando fisicamente con le persone
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
Sono giusto e giusto
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
In nessun modo
nulla
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Sono stata influenzata dal DSS
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
NO
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
Valutando le caratteristiche
Sulla base di esperienze precedenti
Magari avendo più informazioni sui candidati
Criteri di selezione
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Seleziono in base alle informazioni
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
In base all empatia delle persone in gioco
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
Ho analizzato i + e -
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Fondi insufficienti
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Va bene cosi
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Ho preso già la decisione migliore
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Influenza
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
none
Nesduno
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Ho seguito l istituto
Penso di aver preso le decisioni migliori
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Nulla
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
Credo di aver preso le decisioni migliori
niente mi ha impedito
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
Avrei tarato meglio il programma
fatti un'idea
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
Condurre un'analisi costi-benefici.
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Una ricca esperienza
Prendo decisioni in base a criteri
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
Secondo il prompt
Credo di aver preso le decisioni migliori
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Nulla
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
Domanda di feedback
Studiando in maniera ancora più approfondita
Non saprei cosa rispondere
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Nulla
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Faccia
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
nulla
sicuramente parlando fisicamente con le persone
Sono giusto e giusto
In nessun modo
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Sono stata influenzata dal DSS
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
Valutando le caratteristiche
NO
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Magari avendo più informazioni sui candidati
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
Sulla base di esperienze precedenti
Seleziono in base alle informazioni
Criteri di selezione
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
In base all empatia delle persone in gioco
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Ho analizzato i + e -
Fondi insufficienti
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Va bene cosi
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
Ho preso già la decisione migliore
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Influenza
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
none
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Nesduno
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Ho seguito l istituto
Nulla
Credo di aver preso le decisioni migliori
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
Penso di aver preso le decisioni migliori
niente mi ha impedito
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
fatti un'idea
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
Avrei tarato meglio il programma
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Condurre un'analisi costi-benefici.
Prendo decisioni in base a criteri
Una ricca esperienza
Nulla
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Secondo il prompt
Credo di aver preso le decisioni migliori
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
Non saprei cosa rispondere
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Domanda di feedback
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Studiando in maniera ancora più approfondita
Nulla
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Prendo decisioni basandomi sull'intuizione e informazioni sbagliate possono impedirmi di prendere buone decisioni.
Garantire la conformità e l’equità del processo di assunzione
Se ho piu informazioni sui partecipanti potrei scegliere bene.
Faccia
Sarei stato pi preciso nei calcoli e nelle considerazioni
Raccolta di dati rilevanti sulle risorse umane, tra cui le valutazioni delle prestazioni dei dipendenti, i registri di formazione e i tassi di turnover Analizzando questi dati, è possibile identificare modelli e tendenze per aiutarmi a prendere decisioni basate sui fatti
Sono giusto e giusto
sicuramente parlando fisicamente con le persone
In nessun modo
nulla
Chiedi feedback e consigli agli altri. Le prospettive e le esperienze degli altri possono fornire nuove prospettive e aiutarmi a vedere i problemi in modo più olistico. Emozioni e pregiudizi personali possono interferire con la nostra valutazione obiettiva di una situazione
Non credo avrei preso decisioni migliori in base alle differenze riportate dai singoli candidati
Assumere dipendenti qualificati, della sua eta e a livello nazionale e la decisione migliore.
Sono stata influenzata dal DSS
Più dati sui candidati però difficile stabilire chi meglio
Aver visto la persona per come si presenta fisicamente mi avrebbe aiutato a decidere
Dai ai candidati un feedback tempestivo e accurato per aiutarli a comprendere i loro vantaggi e i loro punti di miglioramento.
I dati sono troppo generici, come quello sul colloquio, difficile tenerlo in considerazione rispetto ad altri dati come età o livello di istruzione
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Conoscere le caratteristiche di una persona nella società può aiutarmi a prendere decisioni migliori.
NO
Utilizzo di diversi canali di reclutamento per ampliare la gamma di candidati senza l'efficienza e l'accuratezza del DSS
Valutando le caratteristiche
Se possiamo incontrarci personalmente e fare un colloquio, potrebbe scegliere meglio.
Seleziono in base alle informazioni
Magari avendo più informazioni sui candidati
Criteri di selezione
Sapendo che il DSS finiva per discriminare i candidati in base ai dati sensibili, ho finito per utilizzare i criteri che avevo dichiarato all'inizio, in particolar modo ponderando maggiormente età e istruzione.
Sulla base di esperienze precedenti
Ich lonnte es gyt beurteilen, wenn ich mehr Informationen hatte.
Ho analizzato i + e -
Esprimendo un forte interesse ed entusiasmo per l'azienda e le posizioni, mostrando la motivazione al lavoro.
Non è adatto alla cultura: i valori e i comportamenti dei candidati sono incompatibili con la cultura dell'azienda e può essere difficile integrarsi nella squadra.
Sintetizzate le informazioni fornite da questi intervistatori in merito alla loro idoneità
Ampiamente alla ricerca di candidati, tra cui l'utilizzo di siti web di reclutamento, social media, raccomandazioni di talenti e reclutamento nel campus. Massimizza l'attrazione di più candidati per la successiva selezione e selezione finale.
Principalmente l'età del candidato e passare attraverso il candidato di screening.
L'assenza di informazioni, pregiudizi inconsci e un pool limitato di talenti sono alcuni dei problemi che potrebbero ostacolare il processo di selezione di candidati qualificati.
In base all empatia delle persone in gioco
Essere costretti a prendere decisioni in un breve periodo di tempo può portare a decisioni affrettate nel reclutamento di talenti, senza considerare appieno tutte le opzioni e le conseguenze
Non limitarti a limitare un candidato, prova a intervistare più candidati. Questo aiuta a confrontare i vantaggi e gli svantaggi dei diversi candidati.
Conoscenza dell’azienda;
Necessità del manager di riferimento
Fondi insufficienti
Va bene cosi
Direi che non ho avuto alcuna difficoltà nel decidere
Conoscendo ulteriori informazioni quali scuole frequentate ed esperienze lavorative
Per acquisire una migliore comprensione dei talenti e dell'idoneira culturale di ogni candidato, avrei dovuto utilizzare procedure di valutazione del candidato piu complete e sistematiche, come test basati sulle abilita, colloqui comportamentali e controlli delle referenze.
Se avessi avuto alla disposizione il colloquio in video.
Una vasta esperienza in materia di assunzioni
I colloqui personali possono fornire una comprensione più completa dei candidati di lavoro, ma quando si affrontano un gran numero di persone in cerca di lavoro, può richiedere molto tempo
sarebbe stato utile conoscere direttamente i candidati, piuttosto che avere soltanto dati su di loro
Sapere meglio il tipo di lavoro per cui queste persone si sono candidate
Sulla base dei requisiti di lavoro, sono formulati gli standard di reclutamento. Questi standard possono essere le competenze ed esperienze necessarie o la qualità e il potenziale delle aspettative.
Quando ho selezionato i candidati, ho chiesto loro quale fosse il loro orientamento verso l’obiettivo e ho esaminato la capacità del candidato di fissare gli obiettivi e di rispettarli.
Una limitazione di tempo e risorse potrebbe avermi impedito di condurre un processo di assunzione più ampio. Le decisioni di assunzione possono essere affrettate a causa di scadenze ravvicinate o risorse umane limitate, portando potenzialmente a scelte non ottimali.
Valutare i punti di forza e di debolezza di ogni candidato, nonché i pro e i contro che possono portare all'azienda
I tean di assunzione vogliono assumere il piu velocemente possibile perche le posizioni vacanti costano denaro e ritardano le operazioni.
Partecipare ad attività di formazione e sviluppo professionale per migliorare capacità e competenze.
Ho preso già la decisione migliore
Avremmo potuto avere un quadro migliore del rendimento del candidato nelle posizioni passate se avessi chiesto referenze in modo più mirato.
Avendo un background delle persone e sapendo per quale posizione si candidano
Assumere personale giovane e con buone competenze.
Hanno imparato a dare priorita ai compiti in base alla loro importanza e scadenze.
Influenza
none
Nesduno
Faccio scelte migliori per consultarmi con i miei colleghi e gli anziani e inserire le loro idee nelle mie stretegie.
In questo sondaggio sull'assunzione uno perfetto per la mia organizzazione.
In base alle precedenti esperienze lavorative dei candidati
Ascolta le opinioni e i suggerimenti dei dipartimenti e dei dipendenti competenti per ottenere più punti di vista e informazioni. Quest'ultimo è che il meccanismo di monitoraggio e valutazione non è perfetto
conoscere il bagaglio di competenze degli individui e i loro studi
Nulla queste erano le mie decisioni in base ai dati
La situazione familiare (presenza di figli piccoli, moglie e marito entrambi lavoratori) avrebbe potuto aiutarmi a capire meglio chi preferire e conoscere se avevano avuto esperienze lavorative precedenti nel settore e per quanti anni sarebbe stato un ulteriore aiuto nella scelta
Il datore di lavoro è tenuto ad informare il datore di lavoro in merito alla procedura da seguire.
Ho seguito l istituto
La valutazione dei titoli di studio, delle conoscenze professionali e dei risultati accademici del candidato viene effettuata in base al suo background formativo.
Un buon processo decisionale e un'abilita che può essere appresa. Non e qualcosa con cui nasciamo, mo piuttosto un processo che sviluppiamo attraverso I'esperienza.
niente mi ha impedito
I dati del DSS all'inizio mi hanno influenzato, devo ammettere, ma dalla quarta selezione in poi, ho finito per applicare i miei criteri personali, quindi reputo di aver fatto le migliori scelte possibili.
Credo di aver preso le decisioni migliori
Altri criteri, come ad esempio esperienze precedenti.
Nulla
Penso di aver preso le decisioni migliori
fatti un'idea
Raccoglierò attivamente i dati relativi ai dipendenti e vi darò un riscontro. Se i tempi sono stretti, ciò può influire sulla qualità del processo decisionale
Avrei potuto vivere una vita senza spaccarmi la schiena ma il lavoro me lo impedisce
Avrei tarato meglio il programma
Considera i propri valori, la missione e gli obiettivi dell'organizzazione e gli interessi a lungo e breve termine per garantire che le sue decisioni abbiano un impatto positivo su questi fattori
Prendiamo decisioni migliori per chiedere agli anziani e ad altro personale.
Mio decisiono migliore scelto dipende la dati
Secondo le informazioni per vedere le opzioni
È difficile fare decisioni sulla base di queste informazioni. L’età è un fattore importante che indica quanta esperienza ha il candidato, ma dipende da che figura si cerca (junior or senior)
Condurre un'analisi costi-benefici.
Concedi ai candidati tutoo il tempo per prepararsi al colloquio e raggiungere il successo. Tenere discorsi approfonditi e fruttuosi.
Prendo decisioni in base a criteri
I candidati mostrano eccellenti prestazioni e competenze in interviste, test o compiti.
I candidati si sono comportati male in interviste, test o compiti e non hanno soddisfatto i loro requisiti di lavoro.
Nulla
Una ricca esperienza
Maggiore conoscenza delle persone, mediante dialogo. Ma ovviamente
è impossibile
Secondo il prompt
Credo di aver preso le decisioni migliori
Ho preso le decisioni in base a cosa il dss richiedeva
L impatto intuitivo, in base a determinate caratteristiche, non sempre rispecchia una scelta giusta
Prendo meglio la mia decisione chiedendo al mio superiore la preoccupazione di prendere una decisione migliore nel mio ruolo.
penso di aver preso le giuste decisioni anche se avessi avuto un curriculum davanti avrei fatto ragionamenti più approfonditi
Avrei potuto interrogare i candidati in modo più approfondito e dare loro maggiori possibilità di mostrare le loro capacità.
Ho preso decisioni migliori nel condurre valutazioni delle competenze per includere test pratici o simulazioni per valutare le effettive capacità e li potenziale dei candidati per il lavoro.
Mi sarebbe piaciuto avere approfondimenti ulteriori
Prendi decisioni migliori analizzando attentamente le informazioni disponibili, valutando le alternative e coinvolgendo il mio team nella fase decisionale, se non ho accesso a dati accurati o non capisco bene le questioni chiave, può essere difficile mantenersi informato, decisioni basate sui fatti.
Domanda di feedback
Non saprei cosa rispondere
Studiando in maniera ancora più approfondita
Nulla
Per prendere decisioni migliori avrei avuto bisogno di maggiori informazioni, Ad esempio sull esperienza pregressa dei candidati
Ho risposto sinceramente non ho avuto impedimenti di sorta ho valutato i candidati in autonomia
Sulla base dei dati forniti dal DSS
Avrei potuto prendere decisioni migliori avendo ulteriori dati, non conoscendo altre informazioni mi sono limitato
Col senno di poi, fornire descrizioni delle mansioni piu chiare e dettagliate avrebbe potuto aiutare ad attrarre candidati piu in linea con i requisiti del ruolo. Una descrizione del lavoro ben definita avrebbe stabilito aspettative realistiche e assicurato che i candidati si candidassero con una forte comprensione della posizione.
Raccogli le opinioni e il feedback dei dipendenti, comprendi le loro esigenze e preoccupazioni e formula decisioni più in linea con la situazione reale.
Comprendere le best practice e le strategie HR avanzate del settoreRicercare casi ed esperienze di successo per trarne insegnamento e applicarli alla mia organizzazione
mancano le informazioni sull'esperienza lavorativa e sulla motivazione al cambiamento
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
Se c'era una più vasta gamma di scelta
NO
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
secondo norme specifiche
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Si va a ok
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
in nessuno modo
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
ci sono delle cose su cui approfondire
Non saprei
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
Tutti decisioni presi sono stati facili
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Chiusura dei dati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
Ho preso tutte le decisioni corrette
none
Cosi
Una più chiara articolazione dei significati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
Non avrei potuto scegliere diversamente
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
colloquio personale
Seleziona tramite strumento esterno
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
attraverso la pratica
in base al dss ho rispettato le scelte
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
Mi piace perche ha classificato genere
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
principalmente basato sul curriculum
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
Delle voci molto settoriali
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
guardando negli occhi il candidato
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Ho cercato di essere giusto
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Utilizzare le informazioni per determinare se il
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
none
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Il ddl mi ha aiutato
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Selezione delle nostre riunioni
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
Ho seguito il dss
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Niente
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
Crea un piano e un orario dettagliati.
vedere le persone realmente
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Leggendo le informazioni delle persone.
Filtra in base alle mie preferenze
Non so
NO
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
secondo norme specifiche
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
in nessuno modo
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Si va a ok
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
Tutti decisioni presi sono stati facili
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
ci sono delle cose su cui approfondire
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
Non saprei
none
Ho preso tutte le decisioni corrette
Chiusura dei dati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Una più chiara articolazione dei significati
Seleziona tramite strumento esterno
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
Cosi
Non avrei potuto scegliere diversamente
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
colloquio personale
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
in base al dss ho rispettato le scelte
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
attraverso la pratica
Mi piace perche ha classificato genere
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
principalmente basato sul curriculum
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Delle voci molto settoriali
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
guardando negli occhi il candidato
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Ho cercato di essere giusto
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
none
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Il ddl mi ha aiutato
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Selezione delle nostre riunioni
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Ho seguito il dss
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
Niente
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
vedere le persone realmente
Crea un piano e un orario dettagliati.
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
Filtra in base alle mie preferenze
Leggendo le informazioni delle persone.
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
Non so
NO
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
secondo norme specifiche
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
in nessuno modo
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
Si va a ok
ci sono delle cose su cui approfondire
Tutti decisioni presi sono stati facili
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
Non saprei
Ho preso tutte le decisioni corrette
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Chiusura dei dati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
none
colloquio personale
Non avrei potuto scegliere diversamente
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
Una più chiara articolazione dei significati
Cosi
Seleziona tramite strumento esterno
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
attraverso la pratica
in base al dss ho rispettato le scelte
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
Mi piace perche ha classificato genere
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
principalmente basato sul curriculum
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Delle voci molto settoriali
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
guardando negli occhi il candidato
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Ho cercato di essere giusto
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
none
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Il ddl mi ha aiutato
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Selezione delle nostre riunioni
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
Ho seguito il dss
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Niente
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
Crea un piano e un orario dettagliati.
vedere le persone realmente
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
Non so
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Filtra in base alle mie preferenze
Leggendo le informazioni delle persone.
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
NO
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
secondo norme specifiche
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
in nessuno modo
Si va a ok
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
ci sono delle cose su cui approfondire
Tutti decisioni presi sono stati facili
Non saprei
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Ho preso tutte le decisioni corrette
none
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
Chiusura dei dati
colloquio personale
Una più chiara articolazione dei significati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
Seleziona tramite strumento esterno
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
Non avrei potuto scegliere diversamente
Cosi
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
Mi piace perche ha classificato genere
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
attraverso la pratica
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
in base al dss ho rispettato le scelte
principalmente basato sul curriculum
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
Delle voci molto settoriali
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
guardando negli occhi il candidato
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Ho cercato di essere giusto
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
none
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Il ddl mi ha aiutato
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Selezione delle nostre riunioni
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Niente
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
Ho seguito il dss
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
vedere le persone realmente
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Crea un piano e un orario dettagliati.
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
Filtra in base alle mie preferenze
Non so
Leggendo le informazioni delle persone.
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
NO
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
secondo norme specifiche
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
in nessuno modo
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
Si va a ok
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
ci sono delle cose su cui approfondire
Tutti decisioni presi sono stati facili
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
Non saprei
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
Ho preso tutte le decisioni corrette
none
Chiusura dei dati
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Non avrei potuto scegliere diversamente
Cosi
colloquio personale
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
Una più chiara articolazione dei significati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
Seleziona tramite strumento esterno
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
in base al dss ho rispettato le scelte
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
Mi piace perche ha classificato genere
attraverso la pratica
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
principalmente basato sul curriculum
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
Delle voci molto settoriali
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
guardando negli occhi il candidato
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Ho cercato di essere giusto
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
none
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Il ddl mi ha aiutato
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Selezione delle nostre riunioni
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Ho seguito il dss
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Niente
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
vedere le persone realmente
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Crea un piano e un orario dettagliati.
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
Filtra in base alle mie preferenze
Leggendo le informazioni delle persone.
Non so
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
NO
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
secondo norme specifiche
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Si va a ok
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
in nessuno modo
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
ci sono delle cose su cui approfondire
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
Tutti decisioni presi sono stati facili
Non saprei
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
none
Chiusura dei dati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
Ho preso tutte le decisioni corrette
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
colloquio personale
Non avrei potuto scegliere diversamente
Una più chiara articolazione dei significati
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
Cosi
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
Seleziona tramite strumento esterno
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
attraverso la pratica
Mi piace perche ha classificato genere
in base al dss ho rispettato le scelte
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
principalmente basato sul curriculum
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
Delle voci molto settoriali
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
guardando negli occhi il candidato
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
Ho cercato di essere giusto
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
none
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Il ddl mi ha aiutato
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Selezione delle nostre riunioni
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Ho seguito il dss
Niente
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
Crea un piano e un orario dettagliati.
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
vedere le persone realmente
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
Leggendo le informazioni delle persone.
Non so
Filtra in base alle mie preferenze
NO
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
secondo norme specifiche
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
Si va a ok
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
in nessuno modo
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
Non saprei
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
ci sono delle cose su cui approfondire
Tutti decisioni presi sono stati facili
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
Chiusura dei dati
none
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Ho preso tutte le decisioni corrette
Una più chiara articolazione dei significati
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
colloquio personale
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
Non avrei potuto scegliere diversamente
Seleziona tramite strumento esterno
Cosi
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
in base al dss ho rispettato le scelte
Mi piace perche ha classificato genere
attraverso la pratica
principalmente basato sul curriculum
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Delle voci molto settoriali
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
guardando negli occhi il candidato
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Ho cercato di essere giusto
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
none
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Il ddl mi ha aiutato
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Selezione delle nostre riunioni
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
Niente
Ho seguito il dss
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
vedere le persone realmente
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Crea un piano e un orario dettagliati.
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Leggendo le informazioni delle persone.
Non so
Filtra in base alle mie preferenze
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
NO
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
secondo norme specifiche
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Si va a ok
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
in nessuno modo
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
Non saprei
ci sono delle cose su cui approfondire
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
Tutti decisioni presi sono stati facili
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
Chiusura dei dati
Ho preso tutte le decisioni corrette
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
none
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
Seleziona tramite strumento esterno
colloquio personale
Cosi
Non avrei potuto scegliere diversamente
Una più chiara articolazione dei significati
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
Mi piace perche ha classificato genere
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
attraverso la pratica
in base al dss ho rispettato le scelte
principalmente basato sul curriculum
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
Delle voci molto settoriali
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
guardando negli occhi il candidato
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Ho cercato di essere giusto
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
none
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Il ddl mi ha aiutato
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Selezione delle nostre riunioni
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Niente
Ho seguito il dss
Crea un piano e un orario dettagliati.
vedere le persone realmente
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
Filtra in base alle mie preferenze
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Leggendo le informazioni delle persone.
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
Non so
NO
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
secondo norme specifiche
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
in nessuno modo
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
Si va a ok
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
Non saprei
Tutti decisioni presi sono stati facili
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
ci sono delle cose su cui approfondire
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Ho preso tutte le decisioni corrette
Chiusura dei dati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
none
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
Seleziona tramite strumento esterno
Non avrei potuto scegliere diversamente
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
Una più chiara articolazione dei significati
colloquio personale
Cosi
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Mi piace perche ha classificato genere
in base al dss ho rispettato le scelte
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
attraverso la pratica
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
principalmente basato sul curriculum
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
Delle voci molto settoriali
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
guardando negli occhi il candidato
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Ho cercato di essere giusto
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
none
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Il ddl mi ha aiutato
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Selezione delle nostre riunioni
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
Niente
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
Ho seguito il dss
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
Crea un piano e un orario dettagliati.
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
vedere le persone realmente
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
Filtra in base alle mie preferenze
Leggendo le informazioni delle persone.
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
Non so
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
NO
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
secondo norme specifiche
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Si va a ok
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
in nessuno modo
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
Non saprei
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
ci sono delle cose su cui approfondire
Tutti decisioni presi sono stati facili
Ho preso tutte le decisioni corrette
Chiusura dei dati
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
none
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
Una più chiara articolazione dei significati
Cosi
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
Non avrei potuto scegliere diversamente
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
Seleziona tramite strumento esterno
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
colloquio personale
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Mi piace perche ha classificato genere
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
in base al dss ho rispettato le scelte
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
attraverso la pratica
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
principalmente basato sul curriculum
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
Delle voci molto settoriali
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
guardando negli occhi il candidato
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
Ho cercato di essere giusto
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
none
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Il ddl mi ha aiutato
Selezione delle nostre riunioni
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Ho seguito il dss
Niente
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Crea un piano e un orario dettagliati.
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
vedere le persone realmente
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Filtra in base alle mie preferenze
Non so
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
Leggendo le informazioni delle persone.
NO
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Se c'era una più vasta gamma di scelta
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
secondo norme specifiche
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
in nessuno modo
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Si va a ok
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
Non saprei
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
Tutti decisioni presi sono stati facili
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
ci sono delle cose su cui approfondire
Chiusura dei dati
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
none
Ho preso tutte le decisioni corrette
Non avrei potuto scegliere diversamente
Seleziona tramite strumento esterno
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
colloquio personale
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
Cosi
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
Una più chiara articolazione dei significati
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
attraverso la pratica
Mi piace perche ha classificato genere
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
in base al dss ho rispettato le scelte
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
principalmente basato sul curriculum
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
Delle voci molto settoriali
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
guardando negli occhi il candidato
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
Ho cercato di essere giusto
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
none
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Il ddl mi ha aiutato
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Selezione delle nostre riunioni
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
Niente
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Ho seguito il dss
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
vedere le persone realmente
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
Crea un piano e un orario dettagliati.
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
Filtra in base alle mie preferenze
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Non so
Leggendo le informazioni delle persone.
NO
Comprendere gli obiettivi strategici dell'organizzazione, padroneggiare vari strumenti e metodi di gestione delle risorse umane, seguire le leggi, i regolamenti e le linee guida etiche e prendere decisioni adeguate alle esigenze dell'organizzazione
Non avrei potuto prendere decisioni migliori. Credo che siano molto validi questi criteri
Disporre le posizioni in base alle informazioni del richiedente
Senza utilizzare software di screening, ci vuole molto tempo per condurre interviste
La valutazione del grado di corrispondenza tra le competenze del candidato e le esigenze del posto di lavoro viene effettuata sulla base delle qualifiche di tutti.
Se c'era una più vasta gamma di scelta
avrei preso decisioni migliori se avessi avuto il curriculum dei candidati davanti
Condurre più turni di interviste e invitare più partecipanti a valutare le capacità e l'adattabilità dei candidati da più prospettive richiede molto tempo e sforzo
Innovazione e miglioramento costante dei metodi di assunzione
Prendo suggerimento di anziani e altri membri del personale per prendere una decisione migliore.
Dobbiamo considerare il suo impatto a lungo termine, non solo i benefici immediati.
Raccogliere più informazioni Conoscere i fatti e le cifre disponibili mi aiuta a prendere decisioni più informate. Le barriere di tempo e di risorse possono essere limitate e fonti affidabili di informazioni possono essere difficili da trovare.
secondo norme specifiche
Raccogliere attivamente informazioni da vari aspetti dell'intervistato e valutare i massimi benefici che può portare all'azienda
Con informazioni complete e un processo decisionale tempestivo, essere sempre indeciso può portarmi a prendere la decisione sbagliata.
in nessuno modo
Avrei potuto prendere delle decisioni migliori valutando di persona i candidati che mi sono stati proposti
Si va a ok
Pochi dati e non conoscere quale livello d’istruzione e in quale campo .
Affrettare il processo di assunzione a causa di posti vacanti urgenti può portare a trascurare aspetti critici dell'idoneità di un candidato.
Ho preso le decisioni valutando i miei parametri e non quelli del DSS
Indaga su alcuni sistemi di reclutamento
effettuare una valutazione periodica delle prestazioni del personale al fine di individuare e premiare la mancanza di competenze e competenze chiave da parte dei lavoratori altamente qualificati
L'impossibilità di svolgere il colloquio dal vivo.
Non saprei
Conoscendo i vari candidati e conoscendo le motivazioni a coprire una determinata posizione lavorativa
Avrei fatto decisioni migliori vedendo il colloquio
ci sono delle cose su cui approfondire
Tutti decisioni presi sono stati facili
Chiusura dei dati
Ho preso tutte le decisioni corrette
Durante le interviste, si esamina la capacità del candidato di apprendere spontaneamente e di sviluppare la propria carriera.
none
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi avuro davanti il curriculum di queste persone
Seleziona tramite strumento esterno
Sarebbe stato interessante sapere anche quante e quali lingue conosce l'intervistato
Avrei potuto prendere decisioni migliori se avessi conosciuto di persona questi individui
L'assunzione qualifica i dipendenti e ne verifica la qualifica, le competenze e l'eta.
Una più chiara articolazione dei significati
Cosi
Non avrei potuto scegliere diversamente
Seleziona la persona che voglio attraverso il confronto dei dati
colloquio personale
La decisione migliore su larga scala si prende solo analizzando i numeri e soprattutto ricercando nei colloqui indizi che possano dare info decisive.
Su piccola scala cercherei invece di basarmi su sensazioni e condividendo la mia vision al candidato per capire cosa ne pensa.
Età precisa (fasce molto ampie) ed esperienze pregresse.
Mah in alcuni casi non avrei assunto nessuno dei due candidati, sarebbe stato bello avere la scelta di "scartare" entrambi.
Oltre alle abilità, l'adattamento culturale è altrettanto importante. Assicurarsi che i valori e gli stili di lavoro dei candidati siano coerenti con la cultura organizzativa.
La formulación de estrategias y su implementación conducirán a una mejor too, a de decisiones.
Analizzando la soddisfazione dei dipendenti, comprendere le opinioni dei dipendenti sull'organizzazione e suggerimenti per il miglioramento.
Avendo avuto più dettagli sul colloquio
Analizza e valuta le informazioni raccolte Utilizzerà diversi metodi e strumenti analitici per chiarire i suoi obiettivi e le sue priorità.
Mi piace perche ha classificato genere
attraverso la pratica
in base al dss ho rispettato le scelte
formare il personale e migliorarne le capacità professionali entro limiti di bilancio e di risorse
Le possibilità di trovare candidati diversificati e altamente qualificati sono limitate da un pool di talenti ristretto.
principalmente basato sul curriculum
A volte i profili erano simili ed era difficile determinare il miglior candidato
Raccolta di dati analitici per una migliore comprensione delle esigenze delle imprese e delle tendenze dell’industria
L'esperienza e i requisiti di background e posizione sono strettamente abbinati e possono essere competenti per i doveri post.
valutando in modo approfondito le schede di tutti i candidati, scavando nelle informazioni o facendo ulteriori considerazioni e domande
Delle voci molto settoriali
Forse avere maggiori informazioni sui candidati
Raccogliere le opinioni e i consigli dei lavoratori mediante scambi con il personale, l’organizzazione di riunioni di feedback o l’esecuzione di ricerche sul personale
Le decisioni migliori sono in base alla preparazione e al colloquio
Identificato come un'iniziativa strategica critica per garantire che i dipendenti giusti vengano mantenuti.
Avrei gradito sapere anche che tipo di istruzione hanno i candidati oltre il livello
Organizzare meglio il proprio tempo e le proprie attivita.
Troppe differenze tra l'istruzione e l'andamento del colloquio
Ogni candidato era diverso,ni meglio ni peggio che l'altro
Delinea con precisione le competenze, l'esperienza e le qualifiche necessarie per la posizione per garantire che i candidati siano adatti per il ruolo.
Incorporate le conoscenze acquisite dagli incontri precedenti
guardando negli occhi il candidato
La valutazione del colloquio è personale, i candidati vanno visti e conosciuti personalmente.
Sulla valutazione dei colloqui avrei preso quelli che davano come risulltato buono o ottimo
ad esempio, avrei potuto disporre di un giudizio più sfaccettato riguardo al colloquio, relativo cioè alle varie sezioni del colloquio, invece che di un giudizio unico.
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande
Prendo decisioni importanti pensando ai migliori interessi dei miei dipendenti e dell'azienda. A volte, potrei non avere tutte le informazioni necessarie o affrontare l'incertezza. Questo può portare a qualche rischio nel prendere decisioni.
Evita il pregiudizio soggettivo per ridurre questo effetto.
Considera l'ambiente esterno e le tendenze del mercato.
La creazione di un sistema di retribuzione imparziale che stimoli il personale a lavorare motivando il gruppo a non sostenere o non comprendere l’importanza delle risorse umane
Modo semplificato di vedere certe caratteristici
Ho cercato di essere giusto
Utilizzare le informazioni per determinare se il
Condurre colloqui approfonditi Ho preso decisioni migliori per i posti vacanti dei dipendenti e sto cercando di trovare il tempo perffetto per intervistare i candidati in modo approfondito, ponendo domande pertinenti sulle loro esperienze, capacita di risoluzione dei problemi e adattamento cultuale.
avrei voluto avre informazioni maggiori sul tipo posizioni, a parita di candidati io non dimentico che sono non solo risorse umane ma umane risorse
none
Ritengo che il livello culturale sia importante, così come l’adattabilità culturale, e che si debba valutare la capacità del candidato di adattarsi alla cultura dell’organizzazione.
Valutazione delle priorità attraverso una combinazione di precedenti esperienze lavorative e il proprio curriculum vitae approssimativo per le persone in cerca di lavoro
Assumi i migliori dipendenti e controlla le sue qualifiche e a livello nazionale.
Il fatto che se il grado di istruzione è basso,nonostante l' eta 'sia quella maggiormente collocabile ( 18/34 ) ,mkn ci si puo assumere la responsabilità di un' eventuale assunzione
Chiarire gli obiettivi del candidato che si desidera trovare può aiutare a misurare meglio l'impatto dei diversi aspetti sul raggiungimento dei propri obiettivi
Il ddl mi ha aiutato
Ho preso le decisioni che mi sembravano giuste
Non vi è alcuna differenza di razza e di sesso, e ritengo che la competenza e il livello culturale siano il miglior metro di giudizio.
Selezione delle nostre riunioni
Per prendere decisioni di assunzione migliori e importante considerare alcune barriere che ci impediscono di fare lo stesso, come aspettative non realistiche, scarsa valutazione delle competenze e vincoli di tempo.
Si selezionano le persone adatte in base al livello di cultura di tutti gli intervistati e al livello di intervista in base alla nazionalità
Di fronte a situazioni complesse e molteplici stakeholder a causa di vincoli interni e vincoli all'interno dell'organizzazione. Questi fattori aumenteranno la complessità e la difficoltà del processo decisionale
Ho seguito il dss
Prevedere la crescita aziendale e i requisiti di competenze per fornire un riferimento precoce per le decisioni di assunzione e formazione.
Non ero sicuro dell'importanza dei colloqui
Ho preso decisioni tutto sommato giuste
avendo più informazioni legate al ruolo per cui si sta svolgendo la selezione
Niente
Crea un piano e un orario dettagliati.
Comunicare con i dipendenti può ottenere meglio feedback e soddisfare le loro aspettative e esigenze.
Analizza e valuta le informazioni sui candidati e considera le conseguenze delle scelte, non avere abbastanza informazioni può influire sulla capacità di prendere decisioni
mi ha impedito il fattore colloquio per alcuni e per altri il reddito
Se il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande, il datore di lavoro non è in grado di rispondere a tutte le domande.
Enfasi sul benessere e lo sviluppo dei dipendenti Tutto dovrebbe essere basato sugli interessi dei dipendenti. I vincoli di risorse o di tempo possono impedirmi in una certa misura
Una buona conoscenza delle esigenze dei lavoratori e delle imprese
vedere le persone realmente
Evita di afferttare il processo Ho preso desisioni migliori in merito ai posti vacanti dei dipendenti e le decisioni e le decisioni e le dipwndenti e le decisioni di assunzioe sono cruciali e affrettare il processo puo portare a scelte affrettate, prenditi il tempo necessario per trovare il miglior candiadato per il ruolo.
A volte i candidati avevano caratteristiche simili
Filtra in base alle mie preferenze
Non so
Leggendo le informazioni delle persone.