

Rekruttering

- det klassiske
paradigme og nye
tendenser

Kathrine Solgaard Sørensen,
ErhvervsPhD-studerende

kss@ballisager.com

kss.ioa@cbs.dk

Den grundlæggende udfordring

Hvordan finder vi den bedste kandidat til en given stilling?



Forudsigeshypotesen

De, som scorer højest på jobbets afgørende kriterier,
vil have den bedste job performance

Definere



Tiltrække

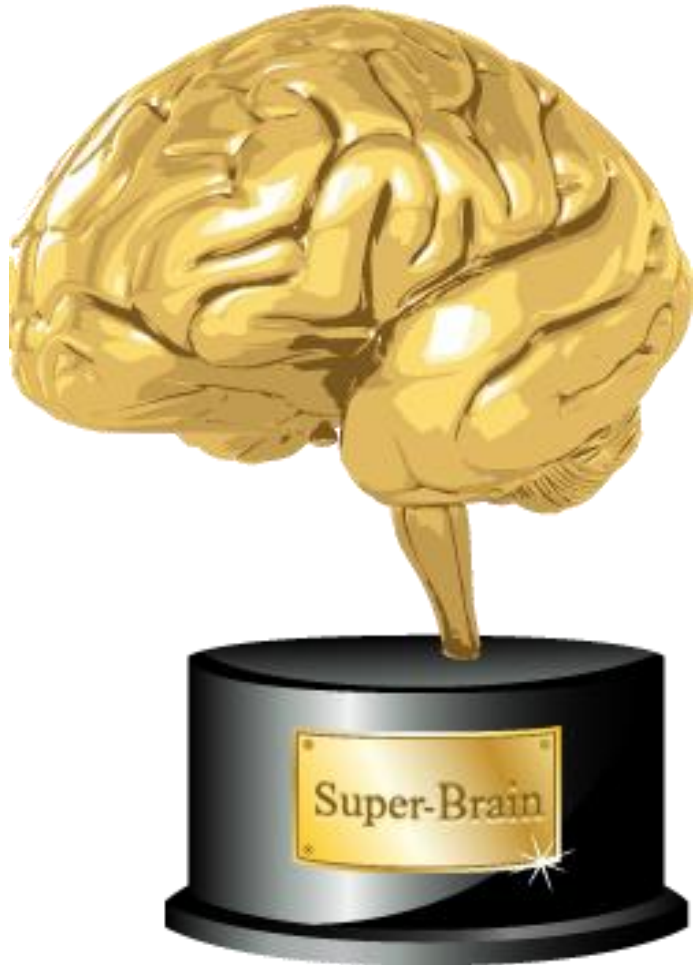


Vurdere



Udvælge





Prædiktiv validitet: 0,65

Forudsigelsehypotesen
→ Prædiktiv validitet

Forudsigelse af job performance

(Prædiktiv validitet)

- Kombiner intelligenstagstest og struktureret jobsamtale (0,76)
- Struktureret og ustruktureret jobsamtale er lige valide (0,58)
- Op til 5 år på et lignende job har stor betydning
- Alder betyder intet for job performance!



Men...

Er individuel jobperformance egentlig målet?

Kan vi virkelig måle og vurdere mennesker?

Træffer vi rationelle beslutninger?

Er det sådan, vi gør os attraktive som arbejdsplads?

Det klassiske rekrutterings- paradigmes paradokser



Mennesker og organisationer er dynamiske



Forudsigelser er usikre



Målet er ikke entydigt

At gentænke "kampen om talenterne"

"The War for Talent"

"The Vital Many"

Individuel
performance

Organisatorisk
helhed

"G-faktoren"

Diversitet

Udvælgelse

Udvikling

Forudsigelse

*"The best way to predict
the future is to create it"*

Rekruttering

- tiltrækning og udvælgelse



*Forudsige
Statisk*

Onboarding

- organisatorisk socialisering



*Facilitere
Dynamisk*

Rekruttering: Selektion & Socialisering



Forudsigelse:
Hvem kommer til
at trives her?

+



Facilitering:
Hvordan under-
støtter vi det?

”Realistic Job Preview”

Fælles tilpasning af
jobbet

Onboarding og ledelse:
Hvad har du brug for?

Personlighedstest +
dialog → onboarding