



360-TALENTS
smarter recruiting

Soft Skills im Fokus

Weniger Aufwand.
Mehr Wirkung.
Bessere Besetzungen.

Personaldienstleistungen, neu gedacht

Wir sind nicht nur Software Entwickler, sondern auch Anwender

Wir kennen die Herausforderungen in der Personalvermittlung aus erster Hand, wie der Mangel an Bewerbungen oder zuviele Bewerbungen, hoher Zeitdruck, unklare Anforderungen, manuelle Prozesse etc.

Deshalb haben wir innovative, nutzerfreundliche Software entwickelt und wenden sie auch gleich selber an: Ein Recruiting Werkzeug aus der Praxis, für die Praxis.

- weniger Zeitaufwand pro Stellen-Besetzung
- intelligentes Matching statt Lebenslauf-Chaos und Diskussionen
- automatisierte Vorqualifizierung, direkte Terminierung
- mehr Zeit für echte Gespräche
- verbessert die Candidate Experience
- schneller Start, einfache Integration in Prozesse
- keine Software installation

„Wir sparen pro Besetzung mehrere Stunden und gewinnen trotzdem bessere Kandidaten.“

Manuela, HR Consultant

„Extrem einfach in der Anwendung, unkompliziert und effizient“

Yanick, Recruiter

Traditioneller Prozess

Der traditionelle Rekrutierungsprozess umfasst mehrere aufeinanderfolgende Schritte. Nach der Analyse von Bewerbungsunterlagen werden einige wenige Bewerbende zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Vorstellungsgespräche dienen zur Prüfung von der Persönlichkeit und der kulturellen Passung.



Schwächen vom traditionellen Prozess

- Bedeutung und Messbarkeit von gewünschten Eigenschaften
- kein gesamtheitlicher Vergleich von allen Bewerbenden möglich
- hoher personeller Zeitaufwand und Ressourcenintensiv
- geprägt von Subjektivität
- wird der Wichtigkeit von «weichen» Fähigkeiten nicht gerecht
- schränkt den Einsatz von modernen, digitalen Werkzeugen ein

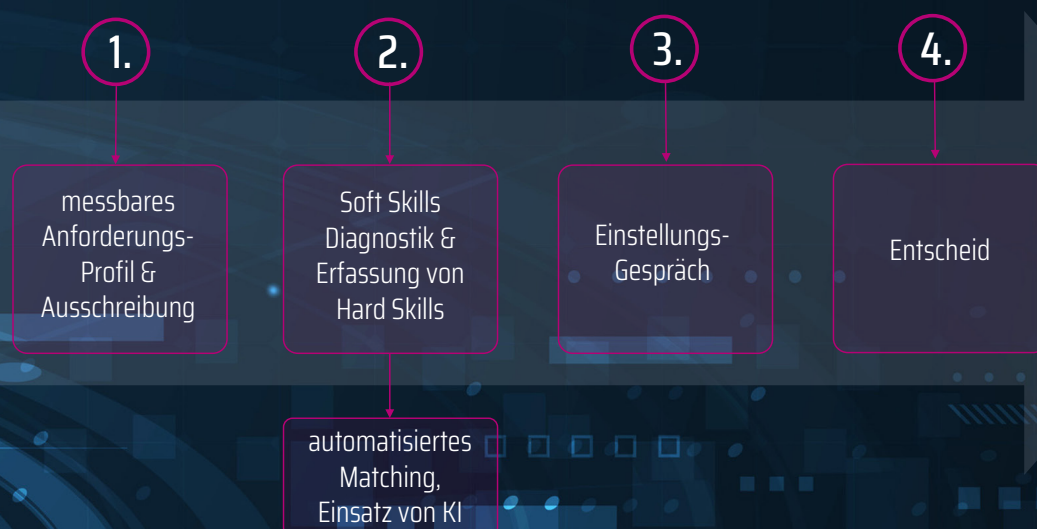
Was ist «Smarter Recruiting»?

Soft Skills Diagnostik

Interessierte Personen bewerben sich mit den üblichen Bewerbungsunterlagen. Gleichzeitig führen Kandidierende selbständig, wissenschaftlich geprüfte Soft Skills Diagnostik durch. **Soft Skills Diagnostik kann mit einem automatisierten, strukturierten Interview verglichen werden.** Neben Selbsteinschätzungen bestimmen Kandidierende aus ihrem eigenen, beruflichen Umfeld Referenz-Personen, für ergänzende Fremdeinschätzungen. Nach Durchführung stehen umfassende sowie ganzheitliche Daten zu Hard Skills und validierten Soft Skills zur Verfügung. Dies von allen Personen die sich bewerben und bereits vor einem persönlichen Gespräch.

Die Lösung für die Probleme mit traditionellen Recruiting Prozessen

Der traditionelle, 7-8 stufige Rekrutierungsprozess wird durch einen verschlankten Prozess ersetzt. Der neu entstandene Rekrutierungsprozess steigert die Effizienz vom Recruiting erheblich, wird der Wichtigkeit von Soft Skills gerecht und ermöglicht das Potential von modernen, digitalen Werkzeugen auszuschöpfen.





Soft Skills sind entscheidend

Die grösste Herausforderung im Recruiting ist es, schnell und zuverlässig die richtigen Mitarbeitenden zu gewinnen. Mit «richtig» sind Personen gemeint, welche die fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Aber nicht nur.

Soft Skills sind keine Eigenschaften

Weiche Fähigkeiten (Soft Skills) sind für den beruflichen Erfolg entscheidend. Soft Skills sind keine Eigenschaften einer Persönlichkeit, sondern konkrete Handlungen in der Praxis und Werthaltungen einer Person. Damit teilen sich Soft Skills und Kultur die gleiche Basis.



Quelle: Harvard University



Die Kultur macht den Unterschied

Beurteilung vom Culture Fit bei der Rekrutierung

Bei der Gewinnung und für das Halten der besten Talente, macht die Kultur den entscheidenden Unterschied. Die Kultur bezieht sich auf Werte und Handlungen. Aufgrund dieser gemeinsamen Basis mit Soft Skills, kann die kulturelle Passung zuverlässig beurteilt werden.

Kontext für den abstrakten Kultur-Begriff

Die Anwendung eines wissenschaftlich geprüften Soft Skills Modells, füllt die den abstrakten Kultur-Begriff mit Kontext und hilft, die Führungs-, Team- und Unternehmenskultur zu entwickeln und besser zu steuern.

Einfluss auf Employer Branding

Die gelebte Kultur im Unternehmen ist ein starkes Differenzierungsmerkmal und somit ein wichtiger Bestandteil des Employer Brandings. Talenten und zukünftigen Mitarbeitenden wird immer wichtiger, in welchem Umfeld und wie sie arbeiten, nicht nur was sie arbeiten.

Talente anziehen und Potentiale zuverlässig ermitteln

Erhöhung der Anzahl Bewerbungen

Der ganzheitliche, skills-basierte Rekrutierungsansatz ermöglicht, die Anzahl Bewerbungen zu erhöhen, verborgene Talente zu entdecken, zuverlässig Potenziale und die Fähigkeiten von zukünftigen Mitarbeitenden zu identifizieren. Dank dem Einsatz von modernen, digitalen Werkzeugen, enorm effizient und für Rekrutierende zeitsparend.

Der Wandel von Vorstellungsgesprächen

Die Analyse von formalen Qualifikationen und von Soft Skills erfolgt bereits vor einem persönlichen Gespräch. Dies hat Einfluss auf den Charakter von Interviews und Vorstellungsgesprächen. Denn statt einer kritischen Prüfung von vergangenheitsbezogenen Qualifikationen, Persönlichkeitsmerkmalen und Culture Fit, stehen die zukünftige Zusammenarbeit im Zentrum persönlicher Gespräche.



Weniger Aufwand. Mehr Wirkung. Bessere Besetzungen.

Unsere Lösungen passen sich bestehenden Prozessen an und ergänzen diese sinnvoll. Von handverlesenen Rekrutierungen, der Besetzung von strategisch wichtigen Positionen, hybride Anwendungen bis hin zu umfassenden Recruiting-Lösung mit inkludiertem Applicant Tracking System (ATS), ist alles möglich.

In jedem Fall, stehen immer die entscheidenden Soft Skills im Fokus.

Starte jetzt mit unseren Services, die gemacht sind, um Dein Recruiting so viel einfacher zu machen.



Jetzt Demo buchen
Jetzt Use Case besprechen

<https://calendly.com/360-talents/smarter-recruiting-1>

360-Talents by Neocleus AG
Personaldienstleistungen

Obere Bahnhofstrasse 4
CH- 8910 Affoltern am Albis

Web: <https://www.360-talents.com>

Tel: +41 44 712 60 00

Email: hello@360-talents.com

In collaboration with:

