

Nissan przeprowadza rekrutację wraz z SHL

Nissan Motor Manufacturing UK Ltd - Sunderland Plant (NMUK) jest największą fabryką samochodów w Wielkiej Brytanii i jedną z najbardziej wydajnych w Europie. "Nasza inwestycja w przyszłość nie ogranicza się do rozwoju pojazdów. Jesteśmy firmą, która stawia ludzi na pierwszym miejscu; która pomaga budować wartości społeczne, aby dać ludziom szansę na zbudowanie społeczeństwa przyszłości."

Problem

Aby nadążyć za rosnącym popytem na wielokrotnie nagradzany samochód Nissan Qashqai w styczniu 2008 roku, Nissan potrzebował zrekrutować 800 wysoko wykwalifikowanych pracowników produkcji do swojej fabryki w Sunderland. Wyzwanie stanowiła ocena około 5,000 kandydatów w ciągu 22 tygodni.

Rozwiązanie

Kandydatów zaproszono do udziału w sesji testów zdolności, by określić podstawowe umiejętności werbalne, numeryczne oraz techniczne. Do procesu rekrutacji Nissan włączył również Kwestionariusz Poczucia Odpowiedzialności (DSI). DSI to krótkie narzędzie przesiewowe, identyfikujące osoby, które zachowują wysoką frekwencję w pracy, będą pracować efektywnie i dbać o wysoką jakość. Dodatkowo, kwestionariusz wskazuje osoby o mniejszej skłonności do ulegania wypadkom w środowisku, gdzie bezpieczeństwo jest szczególnie ważne.

Kandydaci, którzy w testach osiągnęli wyniki powyżej przeciętnej, zostali zaproszeni do kolejnego etapu. Składał się on z testu zręcznościowego, zadania na linii produkcyjnej oraz wywiadu opartego na kryteriach.

Nissan ocenił 8,000 kandydatów i zatrudnił 1,000 osób.

"Nissan wykorzystuje narzędzie SHL od ponad 20 lat. Jesteśmy pod wrażeniem ich możliwości do precyzyjnego identyfikowania kandydatów na stanowiska operacyjne i produkcyjne"
David Reay, Nissan

Masowe rekrutacje



Rezultaty

Sześć miesięcy po procesie rekrutacji SHL ponownie podjął współpracę z Nissanem w celu określenia, czy DSI było efektywnym narzędziem prognozującym sukces. Kierownicy liniowi zostali poproszeni o wypełnienie kwestionariusza oceny nowych pracowników. Rezultaty wskazały, iż wyniki z DSI były zgodne z ogólną oceną pracowników. Pracownicy, którzy osiągnęli najwyższe wyniki w DSI, byli dwukrotnie częściej oceniani przez przełożonych jako osoby o wysokich umiejętnościach pracy zespołowej. Dodatkowo, pracownicy, którzy osiągnęli wysokie rezultaty w DSI, byli rzadziej wskazywani przez menedżerów jako ulegający wypadkom w pracy.

“Informacja zwrotna od kierowników liniowych jest niezmiernie pozytywna. Wyniki wskazują, że DSI potrafi szybko i trafnie identyfikować tych kandydatów, którzy mocno dbają o bezpieczeństwo w pracy oraz na których można polegać w kwestii wysokiej jakości pracy.”

“Testy zdolności wraz z kwestionariuszem DSI pomogły nam obiektywnie odsiać około 50% kandydatów na początku procesu, co pozwoliło nam skoncentrować się na najlepszych osobach. Dzięki temu znacząco zaoszczędziliśmy na pieniądzach i czasie”. David Reay, Senior Personnel Controller, Nissan.

Potrzeba rekrutacji wysoko wykwalifikowanych pracowników, aby nadążyć za rosnącym popytem

Nissan wykorzystał narzędzia SHL do oceny 8,000 kandydatów

Dzięki odsianiu 50% kandydatów na początku procesu, zaoszczędziliśmy czas i pieniądze

Masowe rekrutacje – maksymalizacja jakości na kluczowych, silnie obleganych stanowiskach.

Pomagamy zarządzać dużymi ilościami aplikacji, odsiewając nieodpowiednich kandydatów i szybko identyfikując najlepszych - wszystko za pomocą obiektywnych metod i w sposób przyjazny dla kandydatów.

