

Grupa VELUX znajduje liderów przyszłości

Historia klienta CEB SHL Talent Measurement Solutions: Rekrutacja absolwentów

Grupa Velux potrzebowała zidentyfikować absolwentów przejawiających zachowania kluczowe dla przyszłego biznesowego sukcesu firmy. Rozwiązania z zakresu Zarządzania Talentami CEB SHL pomogły zredukować koszt zatrudnienia i stworzyć plan sukcesji na kluczowe stanowiska przywódcze w Grupie VELUX.



WYZWANIE

Identyfikacja przyszłej generacji liderów

Bez względu na to jak dobrze zorganizowana i prosperująca jest organizacja, w dzisiejszych czasach prawdopodobnie i tak będzie musiała zmierzyć się z młodszą od siebie konkurencją. Podobne wyzwanie stanęło przed Grupą VELUX. Firma zmagala się ze wzrastającą presją ze strony nowej i drapieżnej konkurencji, szczególnie na obszarze Europy Wschodniej.

Przez długi czas VELUX dostrzegał swój biznes tylko w dziedzinie produkcji, a kluczowe umiejętności w obszarach pozwalających na tworzenie jeszcze lepszych jakościowo produktów.

Ponieważ nigdy nie jest zbyt późno na zmiany, VELUX postanowił obronić swoją pozycję lidera poprzez zmianę kultury i wizerunku firmy.

Ellen Frier, HR Development Manager w VELUX, wyjaśnia: „Nasz potencjał do rozwoju biznesu w Europie jest ogromny, ale mamy tu silną konkurencję. Aby osiągnąć sukces, nasi ludzie muszą być w 100% skoncentrowani na swoich wynikach finansowych i innowacji.”

Grupa VELUX postanowiła zatrudnić kolejną generację liderów, która mogłaby w przyszłości przejąć walkę z konkurencją w Europie Wschodniej.

ROZWIĄZANIE

Zintegrowana ocena absolwentów

Po przeprowadzeniu wewnętrznego przeglądu swojego modelu kompetencji, VELUX rozpoczął wraz z zespołem CEB SHL Talent Measurement Solution pracę nad redefinicją zachowań przywódczych potrzebnych dla osiągnięcia sukcesu w przyszłości. Położono szczególny nacisk na osoby chętne do podejmowania ryzyka, bardziej zorientowane na wyniki i zdolne do szybkiego i efektywnego wykorzystywania pojawiających się okazji.

Na dalszych etapach zespół CEB SHL współpracował z Klientem nad integracją metod oceny bazujących na wypracowanych wcześniej kompetencjach z systemem Lumese, wykorzystywanym przez VELUX.

Ellen komentuje: „Szybko zdaliśmy sobie sprawę z tego, że dołączenie oceny SHL do naszego systemu Lumese oznacza, że możemy zarządzić całym procesem rekrutacji z jednego miejsca, upraszczając proces zarówno dla kandydatów, jak i dla nas. Pomogło nam to również obniżyć koszty, redukując czas i sposób zarządzania oceną.”

VELUX

- Wiodąca światowa firma produkująca okna dachowe
- Zatrudnia 10 000 pracowników w 40 krajach
- Wiodąca marka w sektorze budowlanym

Cytat

„Program absolwencki wydaje się eliminować nasze zmartwienia dotyczące przyszłej sukcesji!”

Ellen Frier, HR Development Manager,
VELUX Group

Aby zachęcić kandydatów do aplikowania, firma wprowadziła kampanię wizerunkową w obrębie całej Europy Wschodniej. Nowi absolwenci rejestrowali się poprzez stronę internetową VELUX, gdzie byli proszeni o wykonanie testu z języka angielskiego oraz testów rozumowania słownego, numerycznego i indukcyjnego Verify.

Kandydaci wypełniali także Kwestionariusz Osobowości Zawodowej OPQ32r, którego rezultaty zostały przełożone na kompetencje przywódcze VELUX oraz Kwestionariusz Motywacji MQ, który pomaga organizacjom rozpoznać kluczowe motywy, angażujące pracowników i zapewniające, iż dłużej pozostają oni w organizacji.

Bazując na wynikach procesu oceny, tylko 24 kandydatów spośród 800 zostało zaproszonych na jednodniowe sesje Assessment Centre, a 12 spośród nich wybrano do 18 miesięcznego programu absolwenckiego. Dzięki odsianiu nieodpowiednich kandydatów na początkowym etapie, zredukowano koszty procesu Assessment Centre, a VELUX mógł podjąć trafne decyzje rekrutacyjne szybciej i ponosząc mniejsze koszty.

WYNIKI

Mniej kosztowne i szybciej podejmowane trafne decyzje rekrutacyjne

Po 6 miesiącach trwania programu VELUX wierzy, że posiada dobry plan sukcesji na kluczowe pozycje menedżerskie.

Ellen zaznacza: „To duże poczucie ulgi, wiedzieć, że kiedy przyjdzie czas, mamy właściwych ludzi gotowych do wejścia w skórę obecnych menedżerów. Program absolwencki wydaje się eliminować nasze obawy dotyczące przyszłej sukcesji!”

Z poziomu operacyjnego, zintegrowane rozwiązanie pozwoliło Grupie VELUX skoncentrować się na 3% najodpowiedniejszych kandydatów, pomagając zespołowi w podjęciu trafniejszych decyzji. Na wizerunek firmy dobrze wpłynęły pozytywne doświadczenia kandydatów.

Ellen podsumowuje: „CEB SHL i Lumesse, wspierając nas w procesie znajdowania następnej generacji liderów pomogły nam też umieścić orientację na wyniki biznesowe i innowację w samym sercu naszej kultury organizacyjnej.”

Wyzwanie

- Odnalezienie następnej generacji liderów
- Identyfikacja i ponowne zdefiniowane zachowań przywódczych wymaganych dla przyszłego sukcesu firmy

Wyniki

- Dobry plan sukcesji
- Szybsze decyzje dotyczące rekrutacji
- Niższe koszty zatrudnienia

O rozwiązaniach z obszaru Rekrutacji absolwentów – odnajdywanie liderów przyszłości

Przyciąganie wybitnych talentów jest kluczowe dla przyszłych wyników organizacji. Nasze doświadczenie i wgląd płynące z oceny 3 000 000 absolwentów rocznie zapewnia, że zidentyfikujesz przyszłych liderów wcześniej niż Twoja konkurencja.

» Dowiedz się więcej



info@shl.com.pl



www.shl.com.pl