Inmeta – gap rekruttering

24. februar 2013

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Strategic objective | Current standing | Deficiency | Action plan |
| **Todelt mål**  De ansatte som begynner i selskapet har et faglig Inmeta definerer dette gjelder   * Holdninger (DONE, craftsmanship osv) * Ferdigheter   Rekrutteringsprosessen skal vise frem den faglige entusiasmen I Inmeta og på den måten øke win-sjansen vår for de kandidatene vi er interessert i.  Vi har en enhetlig rekrutteringsprosess som sørger for at prosesse ikke avhenger av gruppe eller person | Ingen felles måte å gjøre teknisk QA på kandidater I selskapet/Teknologi. Nåværende metode tar i bruk følgende verktøy:   * Teknisk intervju (med fagperson) * Programmeringsoppgaver (FizzBuzz etc) * Ferdighetstester   For mange kandidater kommer på intervju som burde vært ekskludert før førstegangsintervju.  Administrativ leder hører I stor grad på fagperson for go/no go.  Vekstkrav prioriteres av og til over kvalitet.  Trolig også stor variasjon internt per gruppe, to prosesser blir ikke like. mulig noen grupper jobber med strukturert en andre.  “Lista” for hvem vi ansetter er ikke satt på selskapsnivå. Vi har ikke formaliserte krav til nye kandidater.  Ukjent resultat (Vi måler ikke I hvor god prosessen er) mangel på strukturert læringssøyfe  Rekrutteringsprosessen I seg selv bør gjennomgås (utenfor scope for denne GAP analysen) – som inkluderer det faglige | * Vi har **ikke oversikt** over hvordan Teknisk QA av kandidater gjøres per gruppe. * For dårlig siling til intervju. Som burde vært ekskludert på grunnlag av mangel på konsulentferdigheter. * Noen kandidater vi ansetter har ikke nødvendig kompetanse. Hvordan man setter sammen software; og hvordan man jobber. * Mangel på presisjon. Teknisk QA gjøres (trolig) ikke likt per gruppe. Ingen god læring og erfaringsutveksling. * Rekrutteringsprosessen i seg selv bør trolig standardiseres I større grad. * Ansvarsområder og oppgavefordeling bør I større grad formelt fordeles mellom gruppe og HR. |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |