

Rekruter, raz na jakiś czas, powinien sam wcielić się w rolę kandydata do pracy. Zamiana miejsc powinna skutecznie ustrzec go przed powszechnymi błędami, które popełniają HR-owcy.

Niskie bezrobocie, konkurencja między firmami i RODO utrudniają HR-owcom skuteczne poszukiwanie kandydatów do pracy. Tym bardziej, gdy potencjalny pracownik pojawi się na rozmowie kwalifikacyjnej, warto go zachęcić do podjęcia oferty. Niestety rekruterzy zapominają często, że są wizytówką firmy i muszą działać według najwyższych standardów. Oto top 7 błędów, które sprawiły, że rekrutacja okazała się nieskuteczna.

Nadmierna szczerość: „Muszę znaleźć kogoś na to stanowisko, szef dał mi miesiąc albo mnie zwolnić”

Na tak niecodzienne zwierzenie, zdecydowała się młoda rekruterka podczas poszukiwania osoby do działu marketingu do agencji kreatywnej. Na każde pytanie o szefa firmy odpowiadała z pewną ostrożnością i wyczuwalnym lękiem. Zdarzyło jej się także podkreślać, że zespół ma bardzo dobrą energię, ale „szef to szef”. Ponieważ rekrutowana osoba chciała odejść z firmy właśnie z powodu despotycznego szefa, sygnały wysyłane przez rekruterkę, skutecznie zniechęciły ją do przejścia.

Brak dyplomacji: „Co za rekrutacja! Ostatni kandydat był fatalny, spróbujmy z Panem”

Na taki komentarz pozwoliła sobie jedna z rekrutek w dużej firmie. W trakcie rozmowy okazało się, że prowadząca rozmowę poruszyła także prywatne wątki i dotykała przedramienia kandydata. Zmniejszanie dystansu, nieformalny charakter spotkań rekrutacyjnych i brak dyplomacji to moda, która niepotrzebnie zapanowała wśród rekruterów.

„Często źle pojmowany luz jest nienaturalny nawet dla przedstawicieli najmłodszego pokolenia, które dopiero wchodzi na rynek pracy i ceni nieformalne formy rekrutacji. Nie należy jednak mylić tego ze spoufalaniem się.” - radzi Aleksandra Pocheć, ekspertka serwisu rekrutacyjnego *Monster Polska*.

HR-owiec kameleon: „Miejmy za sobą ten small talk”

Fatalne wrażenie na kandydatach robią rekruterzy, którzy pokazują podczas rozmowy dwa oblicza. Tak było na spotkaniu, w którym wziął udział pewien grafik. Brał udział w rekrutacji do firmy, która zajmowała się projektowaniem ulotek, menu i bannerów. - *Rozmowa zaczęła się od wymiany opinii na temat wyglądu reklam w polskich miastach, lokalach, sklepach. W pewnym momencie wyraźnie zmęczony tematem rekruter powiedział „miejmy za sobą ten small talk, tak naprawdę nie cierpię tych pogadanek”.* Zdebiatem – mówi Sebastian. Na oczach kandydata HR-owiec przeistoczył się w osobę odpytującą z formularza. Efekt? Jak można się domyślać, grafik nie zdecydował się na pracę w tej firmie.

Brak tolerancji: „Dziwnie brzmi to Pana nazwisko”

Zdarza się, że rekrutacja ma wymiar międzynarodowy i coraz częściej trzeba liczyć się z tym, że kandydat będzie miał obco brzmiące nazwisko. Wypowiadanie uwag w tej kwestii może zupełnie skreślić firmę w oczach kandydata. Rekruter to osoba, która powinna reprezentować wysoką wrażliwość i znać zasady *savoir vivre*.

Zbędna ironia: „Chyba zbyt wysoko wycenia Pani swoje kompetencje”

Nie każdy potrafi rozmawiać o pieniądzach, ale ta słabość nie powinna dotyczyć rekruterów. Podczas z jednej rozmów kwalifikacyjnych padło standardowe pytanie: ile chciałaby Pani zarabiać? W momencie, w którym rekrutowana osoba (z wykształceniem wyższym, siedmioletnim doświadczeniem i bardzo dobrą znajomością angielskiego i niemieckiego) podała kwotę, rekruter rzekł: *„Chyba nazbyt wycenia*

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: środa, 01, sierpień 2018 10:54

Dawid Kulpa

Odłony: 1102

Pani swoje kompetencje”.

„Obrażliwa forma komentarza przekreśliła szansę HR-owca na zatrudnienie dobrego pracownika. Chcąc negocjować pieniądze, nie można zaniżać kompetencji przyszłego pracownika.” - podkreśla Aleksandra Pocheć, ekspertka serwisu rekrutacyjnego Monster Polska

Pytanie z automatu: „Dlaczego chciałby Pan u nas pracować?”

Kiedy kandydat usłyszał to pytanie, był skonsternowany, bo to firma dość długo zabiegała o spotkanie i przejście go od konkurencji. Kiedy odpowiedział, że jeszcze nie wie, rekruter skomentował: „A myślałem, że już się Pan zdecydował, skoro Pan przyszedł”. To przykład wyjątkowego nietaktu i lenistwa doradcy zawodowego. Taka rekrutacja nie mogła się udać.

Nieprzemyślane wypowiedzi: „Rekrutacja ma dwa etapy. Kolejne spotkanie poprowadzi najpiękniejsza osoba w firmie”

- Poszłam na rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko asystentki. Rekrutacja miała być dwuetapowa. Po pierwszym spotkaniu usłyszałam, że w drugim etapie będzie rekrutowała śliczna osoba, najpiękniejsza w firmie. Potem rekruterka dodała, że warto się na tę rozmowę bardzo dobrze przygotować. Tu omiotła mnie wzrokiem. Następnie dodała, że w firmie ceni się zewnętrzne piękno – mówi Sylwia, która zrezygnowała z udziału w drugim etapie.

Rekrutacja jest torem z przeszkodami nie tylko dla kandydata, ale także dla HR-owca. Zmieniają się pokolenia pracowników, warunki gospodarcze i sposoby poszukiwania pracowników. Niezmiennie w modzie jest *savoir vivre*.

Źródło: monsterpolska.pl