

By stworzyć efektywny i kreatywny zespół – potrzeba pracowników, którzy mają motywację do pracy i pewne cechy charakteru sprzyjające pracy w zespole. By je odkryć – warto w pewnym momencie rekrutacji odłożyć na bok CV i skupić się na rozmowie z kandydatem – radzi Aleksandra Pocheć, ekspertka międzynarodowego serwisu pracy MonsterPolska.pl.

Często o pracowniku więcej, od nazwy ukończonej uczelni, może powiedzieć to, jak organizuje sobie dzień.

Oto 5 typów pracowników, których warto pozyskać:

Zmotywowani

Z badań Hay Group wynika, że najlepsi pracownicy to tacy, którzy mają motywację do pracy. Okazuje się, że osoby przejawiające duże zaangażowanie mają o 50 proc. większe szanse na spełnienie postawionych oczekiwań. Według Jamesa Sale'a, specjalisty ds. motywacji, każdy z nas ma unikalną mieszankę bodźców motywujących i decydując się na pracownika warto tak poprowadzić rozmowę, aby dowiedzieć się, co go w życiu napędza i co się liczy. Przykładowo osoby będące typem przyjaciela, rozwiną zawodowe skrzydła w organizacji, która dba o integrację zespołu. Z kolei pracowników o typie reżysera, zmotywuje fakt, że odpowiadają za projekt lub dział. Typ budowniczego – potrzebuje jasnej deklaracji, że ma szansę na awans, a ekspert – będzie zmotywowany w miejscach, w których będzie mógł się rozwijać.

Nastawieni na rozwiązywanie problemów

„Osoby, które chcą jak najszybciej rozwiązać problem, przezwyciężyć kryzys i iść dalej, bardzo pozytywnie oddziałują na zespół. Najczęściej posiadają one także drugą umiejętność – szybkiego reagowania w sytuacjach kryzysowych” – mówi Aleksandra Pocheć z MonsterPolska.pl.

Tę cechę jako jedną z najważniejszych u pracownika, wymieniła w ankiecie grupa menadżerów wyższego szczebla – czytamy w publikacji w serwisie magazynu „Psychology Today”.

Lojalni

Coraz trudniej o lojalnych pracowników, bo to słowo traci na wartości w wyniku wielu zmian zachodzących w społeczeństwach. W modzie jest gra na siebie, częsta zmiana pracy, niezależność. Lojalność, nie idzie z tymi określeniami w parze. Tymczasem zwłaszcza na kluczowych stanowiskach dla rozwoju firmy, lojalność u pracownika jest jedną z bardziej pożądanych cech. Z drugiej strony Liz Ryan na łamach „Forbes” napisała, że żyjemy w czasach, w których długoterminowa, a nawet średnioterminowa praca się kończy, bo firmy wyrzucają z dnia na dzień wieloletnich pracowników. Sami szefowie zapomnieli, jakim skarbem jest lojalny pracownik. Warto sobie o tym przypomnieć.

Dobrze zorganizowani

„Osoba, która ma dobrą organizację pracy, jest efektywna, zadaniowa, punktualna. Poszukując nowego pracownika, warto zwracać uwagę na to, czy w referencjach pojawia się opis „dobrze zorganizowany”. To dobry prognostyk na dalszą pracę” – komentuje Pocheć.

Już Kartezjusz w 1637 roku przedstawił racjonalną propozycję organizacji pracy. Według Kartezjusza kluczem było: po pierwsze – sformułowanie problemu na piśmie, po drugie – podzielenie przedsięwzięcia na małe zadania, po trzecie – uporządkowanie zadań według priorytetów i terminów, a po czwarte – wykonanie tych czynności i skontrolowanie wyników. Zalecenia uczonego nie tracą na aktualności. Zatem podczas rekrutacji warto zapytać pracownika, jak planuje sobie pracę.

Pozytywni

Pod tym określeniem kryje się m.in. pozytywna energia, pozytywne podejście do innych, do zadań i do firmy. Prof. Martin Seligman jeden z twórców psychologii pozytywnej uważa, że osoby pozytywne są skuteczniejsze w pracy, nie poddają się, nie znają pojęcia „nigdy”. W jednym z eksperymentów Seligman wykazał także związek pomiędzy byciem pozytywnym a wydajnym. Okazało się, że optymiści sprzedali 37 proc. więcej polis niż pesymiści.

Są też ludzie, którzy wyjątkowo destrukcyjnie mogą wpływać na zespół, a prawdopodobieństwo, że zawiodą zaufanie firmy, jest bardzo duże.

Osoby bardzo źle mówiące o innych

„Warto przemyśleć zatrudnianie osób, które przychodzą na rozmowę o pracę i przekazują – czasem niepytani – same negatywne informacje o byłych współpracownikach i byłym pracodawcy. Nie oszukujmy się, że z nami będzie inaczej. Od takich pracowników trudno wymagać lojalności” – przestrzega ekspertka serwisu pracy MonsterPolska.pl.

Roszczeniowi

Jest cienka granica pomiędzy negocjowaniem warunków zatrudnienia a ich roszczeniowym stawianiem. Jeśli kandydaci do pracy przejawiają na rozmowie kwalifikacyjnej butę to sygnał, że mogą być bardzo trudni we współpracy.

Niezdcydowani

Zdarza się, że na rozmowę o pracę przychodzą bardzo niezdcydowani kandydaci. Z reguły te osoby potrzebują dużo czasu do namysłu, a finalnie nie decydują się na zmianę pracy. Namawianie do zmiany decyzji i zabieganie o takich kandydatów nie ma sensu. Może się zdarzyć, że mimo dobrych warunków, ta osoba i tak odejdzie po krótkim czasie z firmy.

Wybuchowi

Bardzo trudny typ współpracowników. Wybuchają, gdy coś nie idzie po ich myśli. Osoby trzaskające drzwiami czy klawiaturą negatywnie wpływają na atmosferę w zespole i w firmie. Czasem trudno rozpoznać takie cechy na etapie rekrutacji, dlatego tak ważne w są referencje.

Nieodpowiedzialni

Na pracownikach trzeba móc polegać, jeśli mamy przypuszczenia lub informacje, że kandydat jest nieodpowiedzialny, musimy zastanowić się, czy to osoba właściwa dla naszej firmy. Może się okazać, że problem rozwiąże się sam, bo osoba nieodpowiedzialna nie przyjdzie na rozmowę i poinformuje o tym – lub nie – w ostatniej chwili. Smsem.

„Firma nie tworzy nowoczesny sprzęt, dobrze zlokalizowane biuro czy wysokość obrotu. Firma to ludzie. Kiedy już zdobędziemy najlepszych z najlepszych, zadbajmy o naszych pracowników” – podsumowuje Pocheć.

Źródło: monsterpolska.pl