

Jak znaleźć dobrego pracownika?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 14, styczeń 2013 23:00

Odsłony: 1482

Pozyskanie dobrego pracownika do firmy czy organizacji to zadanie niemal tak trudne jak znalezienie dobrej pracy.

Podać pierwiastek z 81, opisać wszystkie możliwości zastosowania spinacza, przez 15 minut mówić na jeden temat - istnieje cały wachlarz niekonwencjonalnych pytań, jakie można zadać kandydatowi podczas rozmowy kwalifikacyjnej. I choć akurat posiadanie przez kandydata prawdziwego hobby, na temat którego może mówić godzinami jest przez specjalistów uznawane za duży atut, to zwykle pracodawcy rezygnują z nietypowych metod rekrutacji.

Choć w zasadzie metody te powinny zależeć od specyfiki danego stanowiska. Inaczej rekrutuje się project managera w agencji reklamowej, inaczej dziennikarza radiowego, a jeszcze inaczej pracownika urzędu.

Zawsze jednak największą sztuką jest dopasowanie kompetencji i osobowości kandydata do charakteru stanowiska, typu firmy, a także innych pracowników. Uchwycenie w danej osobie tego czegoś, co jest gwarantem sukcesu. Pracodawcy i pracownika.

Proces rekrutacyjny najczęściej sprowadza się do kilku etapów. Na początek wstępna selekcja nadesłanych aplikacji. Następnie kandydaci, którzy spełniają wszystkie wymogi (lub nie spełniają wszystkich, ale mają jakiś wyjątkowy atut) zapraszani są na rozmowy kwalifikacyjne. To bardzo ważny etap dla obu stron. Rozmowa daje możliwość osobistego poznania kandydata i weryfikacji wyobrażenia o nim na podstawie aplikacji z rzeczywistym obrazem.

Padają pytania na temat doświadczenia, oczekiwań co do przyszłej posady. Można wtedy nie tylko poznać bliżej umiejętności i twarde kompetencje, ale też ocenić sposób bycia, ubiór, prezencję, typ osobowości, sposób wystawiania się, zdolność koncentracji, opanowania, a nawet poczucie humoru. Większe firmy tę część rekrutacji powierzają zwykle specjalistom do spraw HR, których mają w swoich szeregach.

W zależności od potrzeb podczas rozmowy można przeprowadzić testy psychometryczne i osobowościowe lub test językowy.

Czasem stanowisko wymaga głębszej analizy umiejętności kandydata. Wówczas organizuje się kolejny etap dla tych, którzy dobrze wypadli podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Potencjalny pracownik otrzymuje konkretne zadanie do opracowania w domu związane z zakresem przyszłych obowiązków. Wyniki swojej pracy prezentuje podczas spotkania z przyszłym przełożonym i zwykle też z innymi pracownikami z wyższego szczebla.

Kandydaci nie lubią wykonywać zadań domowych. Nie tylko dlatego, że pracują bez gwarancji zatrudnienia, ale mają poczucie, że próbuje się "za darmo" skorzystać z ich "know-how". Nie lubią też pytań o oczekiwane wynagrodzenie, ale to stało się już niemal standardem.

Zatrudnienie nowego pracownika można też zlecić jednej z wielu firm jakie są na rynku zajmujących się pośrednictwem pracy.