

Jakich pracowników nie chcą korporacje?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: poniedziałek, 20, styczeń 2014 23:00

Odsłony: 2362

Imponujące CV i bagaż doświadczeń już nie wystarczą, żeby zdobyć pracę w korporacji. Rekruterzy poszukujący pracowników dla dużych organizacji coraz częściej zwracają uwagę na cechy osobowościowe kandydatów. A lista tych, które nie są mile widziane, stale się wydłuża.

W procesach rekrutacji dla dużych organizacji istotną rolę odgrywa wiele czynników - zaczynając od najbardziej ogólnych, jak dopasowanie poszukiwanego kandydata do kodu kulturowego organizacji, promowanych przez pracodawcę wartości i postaw, kończąc na kompetencjach wpisujących się w potrzeby działu czy zintegrowanego już zespołu.

Doświadczenie firmy Executive People we współpracy z różnymi innymi firmami pozwala wskazać wartości doceniane przez większość pracodawców korporacyjnych, niezależnie od stanowiska. Uniwersalną i pożądaną postawą jest wysokie zaangażowanie w wykonywaną pracę, pod którym kryje się nastawienie na jakość, inicjatywa i przedsiębiorczość w mierzeniu się z problemami i wyzwaniem oraz branie odpowiedzialności za wyniki pracy. W swoich szeregach takie firmy chętnie widzą osoby nastawione na efekty, co ma służyć stabilności zatrudnienia i sukcesowi pracodawcy na rynku.

Korporacje poszukują pracowników nastawionych na dynamiczny rozwój i lojalnych, którzy utożsamiają się z firmą. W zamian chętnie oferują rozmaite bonusy, m.in. szkolenia, karnety sportowe, a nawet, w przypadku kadry kierowniczej, studia MBA.

Istotną przeszkodą w zdobyciu pracy w korporacji jest pozostawanie na tym samym stanowisku przez długi czas. Korporacja chętniej widzi u siebie pracownika, który przez ostatnich kilka lat rozwijał się, co przekładało się także na awanse.

Korporacje mają jasno sprecyzowane profile pracowników, których unikają. Omijają osoby silnie nastawione na "ja" - indywidualiści i outsiderzy o niskiej elastyczności mogą mieć problem z zaadaptowaniem się w dużej, uporządkowanej organizacji. Podobnie jest w przypadku pracowników mających problem z adaptacją w nowym środowisku czy zaakceptowaniem częstych zmian, które stają się normą w dynamicznie przekształcającym się otoczeniu rynkowym.

Źródło: www.forbes.pl