

Dla 97% kandydatów postawa firmy podczas rekrutacji ma wpływ na to, czy będą do niej aplikować po raz kolejny - wynika z badania międzynarodowego serwisu z ofertami pracy MonsterPolska.pl. Jakie są najczęstsze grzechy rekruterów?

1. Brak feedbacku

Najczęściej wytykanym przez kandydatów błędem jest brak informacji zwrotnej na poszczególnych etapach oraz po zakończeniu rekrutacji. Na brak feedbacku ze strony potencjalnego pracodawcy poskarżyło się aż 64% ankietowanych. A tymczasem w przypadku większości kandydatów wystarczą dwa maile: jeden potwierdzający przyjęcie aplikacji, drugi informujący o zakończeniu naboru z podziękowaniem za wzięcie w nim udziału i zachętą do kolejnych prób (lub informacją o zachowaniu CV na potrzeby kolejnych rekrutacji). W przypadku osób, które znalazły się na short liście, a tym samym ich zaangażowanie w proces było większe, mile widziany byłby telefon od rekrutera. Warto zdobyć się na ten wysiłek, zwłaszcza, że z badania MonsterPolska.pl wynika również, że nieuzyskanie żadnej informacji zwrotnej trwale zniechęci do pracodawcy aż 44% kandydatów.

2. Zbyt angażujący proces

Kandydaci uważają również, że rekrutacje trwają zbyt długo (wskazanie 29% badanych) oraz są dla nich zbyt angażujące – wiele etapów, zadań do wykonania itp. (26%). Co więcej, co 5. z nich odnosi wrażenie, że firmy próbują wykorzystywać ten proces do wyciągania pomysłów. Dlatego warto się zastanowić nad tym jak skutecznie sprawdzić kwalifikacje kandydata, nie przekraczając pewnych zawodowych granic. Bo jeżeli dodamy do tego wspomniany powyżej brak odpowiedzi zwrotnej na końcu procesu, to kandydat ma rzeczywiście prawo czuć się sfrustrowany i trudno będzie zmienić jego negatywną opinię o pracodawcy.

3. Brak przygotowania

Potencjalni pracownicy narzekają również na brak przygotowania rekruterów. Według 27% badanych osoby prowadzące nabory niewiele wiedzą o pracy na danym stanowisku i w rezultacie nie potrafią odpowiedzieć na podstawowe pytania zadawane przez kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Natomiast co 5. ankietowany przez serwis MonsterPolska.pl uważa, że wspomniany brak wiedzy sprawia, że rekruterzy nie są w stanie zweryfikować kwalifikacji kandydata. Dlatego tak mile widziana jest obecność na rozmowie kwalifikacyjnej przyszłego szefa, który najlepiej opowie o swoich oczekiwaniach i zadaniach jakie stoją przed przyszłym pracownikiem. Tam, gdzie nie jest to możliwe, pozostaje praca do wykonania przez rekrutera – dokładne poznanie specyfiki stanowiska, powodów rekrutacji, perspektyw rozwoju itd.

4. Wątpliwe intencje

Kandydaci często mają również wątpliwości co do intencji potencjalnych pracodawców. Ponad 1/3 badanych odnosi wrażenie, że niektóre firmy prowadzą stałą rekrutację, której celem jest nie tyle zatrudnienie, co uzupełnianie baz kandydatów. Wątpliwości te rozwieje informacja o zakończeniu rekrutacji – wtedy kandydat przekona się, że mimo, że zatrudniono kogoś innego, to miał do czynienia z poważną firmą, a udział w procesie nie był pozbawiony sensu.

4 grzechy rekrutera

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 28, październik 2016 00:00

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1322

- *Pracodawcy często nie zdają sobie sprawy z tego, jak duże znaczenie dla ich wizerunku ma to, w jaki sposób prowadzony jest proces rekrutacji. Inwestowanie w employer branding mija się z celem, kiedy pozytywnie nastawionego do firmy kandydata na końcu spotyka „zimny prysznic” – chociażby w osobie nieprofesjonalnego i nieuprzejmego rekrutera. Z naszych badań wynika, że taka osoba może trwale zniechęcić do pracodawcy aż 58% potencjalnych pracowników* – komentuje Bartosz Struzik z międzynarodowego serwisu z ofertami pracy MonsterPolska.pl.

Co jeszcze może sprawić, że kandydat nigdy więcej nie spróbuje swoich sił w danej firmie? Przede wszystkim zauważalne na pierwszy rzut oka rozbieżności między deklaracjami firmy (w ogłoszeniu, na www), a stanem faktycznym. Taka sytuacja będzie nie do przyjęcia dla aż 67% potencjalnych pracowników. 61% badanych nie zaakceptuje zbyt roszczeniowej postawy pracodawcy (duże oczekiwania, bagatelizowanie świadczeń).