

Nawet świetnie funkcjonujący dział HR potrzebuje zastrzyku nowej energii i pomysłów. Tak jest, zwłaszcza wtedy, jeśli firma chce złowić prawdziwe perełki albo szybko zatrudnić nowe osoby. Warto wtedy sięgnąć po pomoc własnych pracowników.

- Włączenie zespołu w proces rekrutacji może wzmocnić pozycję firmy w konkurencji o najlepszych kandydatów. Poprzez zaangażowanie współpracowników w rekrutację – osoby zarządzające zyskują nową perspektywę – kontakty, pomysły oraz wiedzę. Otwierając się na zespół, wykorzystują zupełnie nowe kanały poszukiwań. Jednocześnie spajają zespół – pracownicy poczuć, że mają realny wpływ na funkcjonowanie firmy – podkreśla Joanna Żukowska, ekspert międzynarodowego serwisu rekrutacyjnego MnsterPolska.pl.

Jak usprawnić naszą rekrutacyjną maszynę i zwiększyć jej zasięg?

Plan. Zaczynamy od wtajemniczenia zespołu w nasze plany. Jeśli nasza załoga jest liczna, możemy wybrać kilka osób, np. z różnych działów. Organizujemy spotkanie, podczas którego przedstawiamy plan rekrutacji: kogo konkretnie chcemy zatrudnić, ile dokładnie osób, na jak długo oraz jakie kwalifikacje są dla nas najważniejsze. Jeśli sprawa dotyczy przyjęć sezonowych na większą skalę, warto spotykać się regularnie (np. co tydzień) i podsumowywać, na jakim etapie poszukiwań jesteśmy.

W przypadku dużej organizacji, której struktura jest złożona – możemy przygotować mailing skierowany do pracowników z informacją o planowanej rekrutacji.

Ambasadorowie. Szukamy w zespole liderów, osób które z największym entuzjazmem reprezentują firmę na zewnątrz. Ci pracownicy już dziś opowiadają rodzinie i znajomym o plusach swojej pracy. Wystarczy poprosić ich, by dali znać znajomym, że ich pracodawca właśnie zatrudnia. To naturalni ambasadorowie naszej marki.

Poszukiwania. Warto poprosić zespół, by rozpuścił wici na portalach społecznościowych. Coraz częściej wiadomość o tym, że gdzieś są miejsca pracy, przekazywana jest znajomym i znajomym znajomych. Poprośmy też nasz zespół, by był czujny i otwarty na ciekawych i zdolnych ludzi. Uczulmy współpracowników, by brali namiary od osób, w których dostrzegą potencjał i pozytywną energię.

Pomimo zaangażowania zespołu w rekrutację, warto umieścić ofertę pracy w dedykowanym serwisie rekrutacyjnym. Zainteresowany znajomy będzie mógł w niej sprawdzić opis stanowiska oraz ofertę pracodawcy, przez co poszukiwania pracownika zostaną uwiarygodnione w oczach kandydata.

Nagrody. Dobrym pomysłem jest wdrożenie systemu poleceń pracowniczych. Osoba, która poleci kogoś, kogo później zatrudnimy, dostaje nagrodę. Może to być premia albo inny bonus – np. karta rabatowa lub karnet sportowy. Będzie to dodatkowa motywacja dla pracowników do wnikliwego przejrzenia swojej sieci kontaktów.

Rozmowy. Jeśli mamy przed sobą dużo spotkań rekrutacyjnych, możemy w nie włączyć – zwłaszcza na pierwszym etapie – kilku członków zespołu. Przed podjęciem takiego kroku trzeba jednak odpowiednio przeszkolić „dodatkowych rekruterów”, żeby wiedzieli, jak przeprowadza się rozmowy kwalifikacyjne. Mogą to robić samodzielnie albo być częścią zespołu rekrutacyjnego. Czasem świeże spojrzenie, pozwoli wyłapać ciekawe rzeczy.