

## 8 sposobów na rekrutację kandydata pasywnego

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 26, lipiec 2017 12:47

Dawid Kulpa

Odśłony: 1247

---

Kandydat aktywny i pasywny, obaj mogą mieć doskonałe doświadczenie i pasować do organizacji. Różnica polega na tym, że do kandydata aktywnego można dotrzeć za pomocą jednego ogłoszenia na portalu o pracę. A rekrutacja kandydata pasywnego to dłuższy proces.

Aktywni kandydaci posiadają profile w mediach społecznościowych, logują się na serwisach poświęconych pracy, odpowiadają na ogłoszenia i pytają znajomych o nowe rekrutacje. Słowem dają się znaleźć rekruterom. Poszukiwania kandydatów aktywnych są stosunkowo łatwe, wystarczy bowiem atrakcyjna oferta. Dotarcie do kandydatów pasywnych wymaga więcej wysiłku. Jest co najmniej 8 sposobów:

### 1. Apel na Facebooku

Kandydatów pasywnych warto szukać drogą on-line. Kiedy Facebook przetestował teorię „6 stopni oddalenia” S. Milgrama, zgodnie z którą w społeczności dwie osoby dzieli od siebie tylko 6 uścisków dłoni, okazało się, że dla 99,6 proc. par użytkowników Facebooka odległość od siebie wynosi jedynie 5 stopni oddalenia.

Dla HR-owców to bardzo dobra nowina, gdyż oznacza, że wśród znajomych i znajomych znajomych kryje się kandydat do pracy. Jednak znajomi to nie wszystko, dlatego warto również korzystać z możliwości prowadzenia rekrutacji na Facebooku. Siłą FB jest także opcja dotarcia poprzez reklamę pod konkretnego kandydata np. z danej lokalizacji, w konkretnym wieku czy o pożądanej specjalizacji. Możliwość dotarcia do konkretnych kandydatów poprzez FB oferuje np. serwis rekrutacyjny MonsterPolska.pl.

### 2. Rekrutacja poprzez kampanię billboardową

Nietypową i rzadką metodę przetestowało w ubiegłym roku jedno z biuro podróży, które szukało programisty do działu IT. Reklamy zawisły na trasie pomiędzy Warszawą a Łodzią oraz przy łódzkiej Manufakturze. Akcja sprawiła, że biuro i jego niebanalny sposób poszukiwania pracowników, było opisywane w mediach.

### 3. Ogólnopolskie konkursy

Sposobem na dotarcie do kandydatów może być także zorganizowanie konkursu branżowego. Często osoby które, choć nie myślą o zmianie pracy, chętnie sprawdzają się w branżowych konkursach. Konkursy nie tylko dają więc HR-owcom możliwość dotarcia do nowej grupy kandydatów, ale także pozwalają na częściowe sprawdzenie ich kompetencji. Konkursy są sposobem dotarcia zarówno do młodych, jak i doświadczonych kandydatów.

### 4. Eventy na uczelniach

Młodych talentów należy szukać na uczelniach. To miejsce, w którym można rozpocząć rekrutację na staże, ale także, w którym można złowić tzw. ambasadorów. Do zadań ambasadorów należy m.in. opowiadanie o firmie i jej produktach w kręgach znajomych, wspomnianie o niej na profilach społecznościowych czy używanie na co dzień jej produktów.

### 5. Uczestnictwo w konferencjach branżowych

## 8 sposobów na rekrutację kandydata pasywnego

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 26, lipiec 2017 12:47

Dawid Kulpa

Odśloni: 1247

---

HR-owcy, chcąc dotrzeć do wyspecjalizowanych w branży specjalistów, mogą także uczestniczyć w konferencjach branżowych, które w jedno miejsce ściągają tłumy. Takie spotkania są okazją do rozmów „face to face” z potencjalnymi kandydatami do pracy. Rekrutacja do pracy nie musi mieć zawsze oficjalnego charakteru.

### 6. Blog branżowy

Tropem, który może doprowadzić do poszukiwanych specjalistów, są blogi branżowe. Z reguły pod postami eksperta z branży wypowiadają się inne osoby związane z branżą. Mogą się wśród nich kryć kandydaci pasywni. Szybkie dopasowanie kandydatów do odpowiednich ofert pracy na podstawie wnikliwej analizy umiejętności i zainteresowań danej osoby umożliwia wyszukiwarka TalentBin, która umożliwia wyszukiwanie kandydatów IT z określonymi kompetencjami.

### 7. Poczta pantoflowa

Niezmiennie w rekrutacji ważna jest tradycyjna poczta pantoflowa. Ta metoda jest zresztą jedną z tych, do których zaufanie mają kandydaci.

### 8. Rekrutacja a konkurencja

Transfery między firmami nigdy nie przechodzą bez echa w branży, zwłaszcza gdy jedna firma ściąga z konkurencji szczególnie cennego pracownika, dlatego warto monitorować zasób kadr u konkurencji.

Na obecnym rynku pracy, który jest rynkiem pracownika, warto rozszerzyć pole poszukiwań kandydatów i próbować docierać do kandydatów pasywnych. Rekrutacja musi być wielotorowa – podpowiada Joanna Żukowska z międzynarodowego serwisu rekrutacyjnego MonsterPolska.pl. Trudny do odnalezienia pracownik może okazać się cennym nabytkiem dla firmy, ponieważ nie pochodzi z grona pracowników, do którego w danym momencie ma dostęp wielu pracodawców – dodaje.