

Czy warto zatrudniać zbyt dobrego kandydata?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 06, wrzesień 2017 14:14

Sylvia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odśloni: 1853

Kompetentny, wykształcony, z doświadczeniem – kandydat idealny. Tylko dlaczego aplikuje na posadę poniżej jego kwalifikacji? Zatrudnienie takiej osoby to ryzyko czy strzał w dziesiątkę?

To wcale nie tak rzadka sytuacja. Poniżej swoich kwalifikacji pracuje ponad 16 proc. Polaków (dane OECD). W Japonii, Wielkiej Brytanii czy Australii pracuje tak prawie co trzeci zatrudniony. To nie najlepsze statystyki z punktu widzenia pracodawcy. Pracownik, przyjmując posadę poniżej swoich kwalifikacji, godzi się na niższe zarobki, ale z czasem może go to frustrować i skłonić do zmiany pracy. Wiele badań to potwierdza.

Jednak skreślanie na wstępie kogoś o zbyt wysokich umiejętnościach też nie jest dobrym posunięciem. „Harvard Business Review” pisze, że menadżerowie, którzy wzniosą się ponad konwencjonalny tok rozumowania, dostrzegą, że rosnąca pula „zbyt dobrych” kandydatów to wielka szansa. Magazyn powołuje się na badania prowadzone w Stanach Zjednoczonych, które pokazały, że osoby o wyższych kwalifikacjach osiągały lepsze wyniki. Czasem warto, więc zaryzykować.

Jak więc powinna przebiegać rekrutacja kandydata o zbyt wysokich kwalifikacjach?

Szczerość popłaca

Warto wypowiedzieć na głos swoje wątpliwości. Kandydat, który ma zbyt bogate CV na stanowisko, które proponujemy, doskonale zdaje sobie z tego sprawę. Podczas rozmowy rekrutacyjnej, wytłumaczmy wyraźnie, jaki zakres obowiązków i odpowiedzialności proponujemy. I zapytajmy wprost: dlaczego uznał, że ta rekrutacja jest dla niego i postanowił zawalczyć właśnie o tę posadę. Dlaczego decyduje się na taki ruch? Czy odpowiada mu wysokość wynagrodzenia? Jakie ma plany, pomysły na zawodową przyszłość?

Odpowiedzi na te pytania pomogą zdecydować czy to mimo wszystko odpowiedni kandydat czy raczej ktoś, kto próbuje przekonać sam siebie, że pasuje do tej pracy.

Myśl przyszłościowo

- *Zapukał do nas „zbyt dobry” kandydat – może nie warto odsyłać go z kwitkiem, dlatego że dziś nie mamy dla niego posady? To pytanie, które warto rozważyć – radzi Joanna Żukowska z międzynarodowego serwisu rekrutacyjnego MonsterPolska.pl. - Jeśli jest osobą, która zrobiła na nas wrażenie swoimi kompetencjami i doświadczeniem to może w przyszłości rozszerzymy jej obowiązki tak, by w pełni korzystać z jej umiejętności? Jeśli czujemy, że trafił nam się prawdziwy talent, warto być elastycznym – dodaje ekspert.*

A gdyby nie miał tak imponującego CV...

Czy wówczas też byśmy się na niego zdecydowali? Może się bowiem zdarzyć, że te zbyt wysokie kwalifikacje wcale nas nie odstraszą, ale przeciwnie – zachęcą do zatrudnienia tego kandydata. W takim przypadku warto zadać sobie pytanie, czy jego osobowość i wartości pasują do naszego zespołu. Czy będzie sprawdzał się w tych zadaniach, które przewidujemy na oferowanym stanowisku? Jak przebiegałaby rekrutacja, gdyby miał uboższe CV?

Rekrutacja to nie koniec

Czy warto zatrudniać zbyt dobrego kandydata?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 06, wrzesień 2017 14:14

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 1853

- Ciągłe jeszcze traktujemy po macoszemu tzw. onboarding. A przygotowanie nowego pracownika do podjęcia obowiązków, pomoc w adaptacji z zespołem i wdrożenie go w pracę są kluczowe. Szczególnie w przypadku osób o zbyt wysokich kwalifikacjach – zauważa Żukowska z MonsterPolska.pl. - To sytuacja trudna i dla nowego pracownika i dla zespołu. Może rodzić nieporozumienia. Trzeba bardzo jasno wyłożyć, na czym polegają jego zadania – tak by nie było niedomówień – dodaje.

Zawiedzione oczekiwania są jednym z najczęstszych powodów odejścia z pracy. Udana rekrutacja kończy się, kiedy pracownik staje się realnie, a nie tylko formalnie częścią zespołu.