

szukaj staży, praktyk lub pracy

wszystkie kategorie wszystkie rejony 

Znajdź oferty



Na dobry początek

Konkurs piękności czy olimpiada? Rzecz o tym, jak pracować nie tam, gdzie się chce i nie z tymi, których potrzebujemy

Kilka faktów na początek:

- 50 proc. pracowników zadeklarowało, że stale poszukuje innej pracy. Czas zatrudnienia w jednej organizacji zmniejszył się z 23 lat (lata 50) do 4 lat (lata 90). Przeciętny poziom rotacji kadr we wszystkich przedsiębiorstwach sięgnął 15 proc. rocznie, a dla firm sektora nowych technologii przekroczył 40 proc. (McKinsey & Company, 2008)
- Wydatki na rekrutację, selekcję i wdrożenie nowych pracowników sięgają 150 – 250% ich rocznych zarobków i 3 do 5-krotnie przekraczają koszty zatrzymania dotychczasowych (Stephen Taylor, Employee Retention Handbook, 2002)
- Philips Lighting Poland (PLP) w Pile: Całkowity koszt rotacji w przeliczeniu na 1 kontrakt to ok. 35 tys. zł.

Badań nad kosztami błędnej rekrutacji dla Kandydatów nie ma... ale są badania nad wypaleniem i przepaleniem zawodowym, stresem, depresją, absencjami i chorobami wywołanymi stresem...



Kiedy patrzmy na te dane pojawia się pytanie: jak szukać pracy i jak szukać kandydata, by jak najlepiej dopasować się do siebie i zmniejszyć koszty błędnych rekrutacji? O dziwo, wydaje się, że jesteśmy po przeciwnych stronach, ale tak naprawdę zarówno Kandydaci, jak i pracodawcy stoją przed podobnym wyborem: pokazać się z jak najlepszej strony czy dokonać optymalnego wyboru?

Zacznijmy od Kandydatów... Skończyliśmy właśnie studia, zaczynamy szukać pracy lub chcemy ją zmienić... Zazwyczaj robimy to na szybko, często w desperacji: bo albo obecna praca nam bardzo już doskwiera, albo musimy natychmiast zacząć zarabiać na życie. W związku z tym wchodzimy na różne strony internetowe, pytamy znajomych i uczymy się, jak się zachować podczas procesu rekrutacji, by nas przyjęto. Patrzymy na ogłoszenie i w zainteresowaniach

wpisujemy to, co pokrywa się z wymaganymi kompetencjami. Kolorujemy CV, żeby wyglądało lepiej (lub – o dziwo – gorzej, przy bardzo dobrym wykształceniu). Dodajemy sobie to, to, tam: a to trochę lepsza znajomość programów komputerowych, a to umiejętności, które wydaje nam się, że powinniśmy posiadać, a to kilka kursów... Konsultujemy się i wizualizujemy CV i list motywacyjny tak, by nie trafił do kosza (wiemy przecież, że ponad 90% trafia).

Piszemy dokumenty „na pokaz”, by dobrze wypaść, by zainteresować potencjalnego pracodawcę. I może nie ma w tym nic złego – przecież większość z nas w życiu stara się pokazać z jak najlepszej strony. Problem zaczyna się, gdy podobnie postępujemy podczas rozmowy kwalifikacyjnej – mówimy to, co chcą od nas usłyszeć a nie to, co jest naprawdę. Poczytaliśmy listy pytań i odpowiedzi z portali, przygotowaliśmy sobie kilka historii na bardziej szczegółowe zapytania, poczytaliśmy o zadaniach praktycznych i opracowaliśmy strategię postępowania. Wszystko po to by dostać – niekiedy wymarzoną, ale na pewno niezbędną – pracę.

Z drugiej strony – zaganiani między poszukiwaniem ogłoszeń a codziennością – nie mamy czasu na dowiedzenie się czegoś o firmie. Oczywiście przeglądamy ich stronę internetową, czytamy wnikliwie „oczekiwania” i „oferujemy” w ogłoszeniach, ale na wiele więcej nie mamy czasu. Czasem posurfujemy w Internecie, jednak rzadko zaglądamy do osobistych wypowiedzi na forach czy do krótkich notek prasowych o tym, że „coś im nie wyszło”. A już na pewno nie znajdujemy czasu na wizytę w firmie, pooddychanie „jej powietrzem”, posłuchanie rozmów pracowników, czy choćby postanie w holu i popatrzenie na to, co wokół nas się dzieje. Co więcej – podczas rozmowy z przedstawicielem pracodawcy nie zadajemy zbyt wielu pytań, a jeśli tak – to tylko te podstawowe. Bo jeśli uznają, że za bardzo się „czepiamy” to nas nie przyjmą.

W związku z tym podejmujemy często nieracjonalną decyzję o przyjęciu danego stanowiska. Konsekwencje? Miesiąc miodowy szybko mija i okazuje się, że pracujemy w firmie, która nam kompletnie nie odpowiada. Ma sprzeczne z naszymi wartościami; ludzi, którzy postępują w sposób, którego nie lubimy lub wręcz nie akceptujemy; nie spełnia malowanych na złoto obietnic wstępnych... czujemy, że się dusimy, nie chcemy tu pracować... i już za chwilę, często w desperacji, rozglądamy się za kolejnym ogłoszeniem o pracę...



Wejźmy teraz w drugie buty: Pracodawców... Zazwyczaj poszukujemy Kandydatów w sytuacji dużego stresu i napięcia czasowego – właśnie ktoś nam zrezygnował, kogoś musieliśmy zwolnić, nastąpiła zmiana w Firmie, która wymaga szybkiego zapelnienia luki... Rzecz jasna chcemy przyciągnąć jak najlepszych Kandydatów. To oni budują wizerunek firmy, to oni, ich sposób bycia i ich praca świadczą o nas. Co więc robimy? Po pierwsze tak formułujemy ogłoszenia o pracę, by pokazać się z jak najlepszej strony. Czego my nie oferujemy naszym pracownikom, jakież mamy możliwości rozwoju i kariery, jaki wspaniały, dynamiczny, młody zespół, jakie ubezpieczenia, dodatki, klimat pracy... Czytanie tego to prawdziwa rozkosz. Nie piszemy „będziesz pracował 60 godzin w tygodniu”. Nie piszemy „pożegnaj się z weekendami”. Nie piszemy „to jest wyścig szczurów – masz słabe nerwy to nie kandyduj”. Piszemy: u nas jest świetnie, masz nieskończone możliwości i wsparcie, a atmosfera pracy Cię uskrzydli.

Druga rzecz: szukamy osób, które do tak kreowanego wizerunku pasują, więc często zamykamy wymagania wobec kandydatów. Jeden lub dwa perfekcyjne języki na stanowisko, które z ich używaniem nie ma nic wspólnego;

JOBAlert

Najnowsze oferty prosto na Twoją skrytkę email. Otrzymuj za darmo.

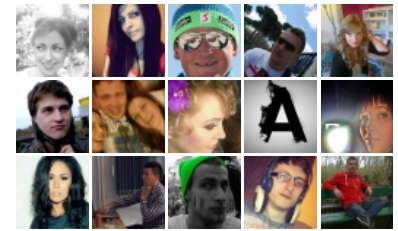
wpisz swój e-mail



Miasto Pracy - Centralne Biuro Karier

Lubię to!

344 osoby lubią obiekt Miasto Pracy - Centralne Biuro Karier.



Wtyczka społecznościowa Facebooka

wykształcenie wyższe, niż rzeczywiście potrzebne; pokończone zaawansowane kursy z pakietów biurowych, gdy praca będzie związana z podstawową obsługą Worda (tzw. *overqualification*). Czasem nawet sami do końca nie wiemy, kogo szukamy (tak też się niestety zdarza), tak więc w „oczekiwaniach” piszemy ogólniki, które generalnie mają świadczyć o nas dobrze.



Jak już wyrzucimy 90% CV do kosza – spotykamy się z „wybranymi” kandydatami. Często nie mamy czasu, by rzetelnie przygotować się do procesu selekcji; nie mamy czasu, a często i pieniędzy, by go rzetelnie zrealizować. Nie znamy profilu stanowiska, nie wiemy, jak oceniać odpowiedzi i zachowania kandydata – co akceptujemy, a czego nie, zarówno na poziomie konkretnych działań, jak i postaw czy wartości. Myślimy w kategoriach „pracownik tu i teraz”, nie zwracając uwagi na plany firmy, przyszłe zmiany na rynku, strategię. Czasem mamy przygotowane pytania do wywiadu, ale już arkusz oceny odpowiedzi – niekoniecznie. Chętnie stosujemy testy psychometryczne, bo są szybkie i tanie. Ale uzupełnienie wywiadu zaplanowanymi technikami symulacyjnymi? Analiza przypadku? Inscenizowana rozmowa? Jakaś dyskusja grupowa? Próbką pracy? No, nie, na pewno nie na niższe

stanowiska. To zajmuje czas, kosztuje, wymaga dużego nakładu pracy. Co bardziej kreatywni rekruterzy włączają w proces pytania lub działania zaskakujące, kryzysowe, które mają Kandydata zestresować. Bardziej dojrzałe Firmy unikają takich rozwiązań, stawiając na rzetelny wywiad. Jednak obie grupy zazwyczaj nie mają opracowanych arkuszy oceny, by móc dokonać wyboru rzetelnego, nie zaś opartego na intuicji i „chemii”.

Dodatkowo proces rekrutacji jest zazwyczaj bardzo uproszczony: dwa, maksymalnie trzy etapy (w tym analiza dokumentacji i wywiad). Konsekwencje? Chemia z nami – rekruterami zagrała, ale z zespołem, z jego szefem czy Firmą – niekoniecznie. Zweryfikowaliśmy CV, zweryfikowaliśmy doświadczenie, może nawet sprawdziliśmy, czy wiedza jest nie tylko na papierze... Ale zazwyczaj oceniamy to „na oko”, skrótno i subiektywnie. A w konsekwencji tak też przyjmujemy Kandydata – „na oko”, a nie w oparciu o rzetelne, obiektywne kryteria, zbudowane na naszych rzeczywistych potrzebach teraz... i w przyszłości.

Na zakończenie kilka wniosków dla Kandydatów i Pracodawców. Wniosków, do których wdrożenia zachęcamy wszystkich Użytkowników naszego portalu:

1. Kandydacie:

- nie podejmuj decyzji o wyborze pracy w desperacji (jeśli oczywiście jest to możliwe) – daj sobie czas, by podjąć racjonalną decyzję
- porozmawiaj sam ze sobą i określ, czego oczekujesz od swojej przyszłej pracy (nie tylko finansowo, ale też jakich ludzi chcesz mieć wokół siebie, zgodnie z jakimi wartościami chcesz żyć w pracy, jaką ścieżkę własnej kariery planujesz, co w życiu chcesz osiągnąć...)
- obiektywnie popatrz na swoje mocne i słabe strony, na swoje rzeczywiste doświadczenia i wnioski z nich płynące a potem równie obiektywnie przedstaw to podczas spotkania z pracodawcą
- poświęć czas i dowiedz się czegoś o Firmie, do której kandydujesz nie tylko z opisu stanowiska i strony internetowej Firmy, ale i z innych mediów, od znajomych, a nawet od pracowników, których mijasz idąc na rozmowę
- pytaj, pytaj i jeszcze raz pytaj o to, co dla Ciebie jest ważne w pracy – masz takie samo prawo przeprowadzać proces rekrutacji, jak pracodawca; pytaj o przykłady, trudności, problemy, możliwości, statystyki itp.

2. Pracodawco:

- nie podejmuj decyzji o wyborze pracownika w desperacji (jeśli oczywiście jest to możliwe) – daj sobie czas, by podjąć racjonalną decyzję
- zweryfikuj, jakie kwalifikacje i kompetencje są RZECZYWIŚCIE niezbędne na stanowisku, które chcesz obsadzić oraz w Twojej Firmie (teraz i w przyszłości) – unikaj życzeniowego *overqualification*, realnie oceń, jakie osoby (pod względem wykształcenia, kursów, języków, osobowości, wartości i postaw) są Ci potrzebne na danym stanowisku i – co równie ważne – w Twojej Firmie (z jej standardami, ludźmi, wartościami, ...)
- pamiętaj, że proces rekrutacji to nie konkurs piękności – Twoim zadaniem oczywiście jest pokazanie plusów swojej Firmy (i budowanie jej wizerunku na rynku), ale przede wszystkim obie strony muszą podjąć racjonalną decyzję; nawet jeśli teraz przystroisz się w nowa sukienkę, w końcu (raczej szybciej niż później) okaże się, że pończochy masz podarte, a buty stare i zniszczone...
- nie utożsamiaj rekrutacji z wywiadem i nie oszczędzaj na jakości tego procesu – uzupełnij rozmowę o próbki pracy, zadania praktyczne, przykłady, pytania oparte o doświadczenia, pytania o postawy i wartości, analizy przypadków; daj szansę sobie i Kandydatom na to, byście jak najlepiej zweryfikowali swoją wzajemną przydatność



Obie strony – i Firma, i Kandydaci – chodzą na linie ... z jednej strony jest „Mój Wspaniały Wizerunek”, z drugiej zaś – „Mój Racjonalny Wybór”. Niestety, jak to na linie bywa, te dwa pragnienia trudno jest pogodzić... trochę, jak w życiu codziennym... Widzimy śliczną dziewczynę, a potem odkrywamy, że w większości to makijaż i dobry fryzjer. Widzimy szarmanckiego, romantycznego chłopaka, a potem okazuje się, że najważniejsi są kumple i mecze... Co gorsza, gdy już mamy podpisaną „umowę” – i makijaż, i fryzjer, i kwiaty, i romantyzm zazwyczaj idą w odstawkę... Nie kupujcie kota w worku. Oszczędźcie sobie niepotrzebnych kosztów i stresów. Podejdźcie rzetelnie do procesu rekrutacji i podejmijcie racjonalną decyzję!

Czego wszystkim Wam życzę

Magdalena Robak

[1] Robert St. Bokacki „Sposób na retencję”, *Personel i Zarządzanie*, nr 4/2008

Image: renjith krishnan / FreeDigitalPhotos.net

Image: jscreationzs / FreeDigitalPhotos.net