

Właściwy dobór kadr poprawia pozycję firmy na konkurencyjnym rynku

Zawody stają się coraz bardziej wyspecjalizowane i wymagające konkretnych kwalifikacji i umiejętności. Coraz mniejsze znaczenie ma narodowość fachowca.

Firmy doradztwa personalnego muszą niejednokrotnie przejmować na siebie częściową rolę edukowania swoich klientów, w jaki sposób powinni zmieniać swoje podejście do rekrutacji, aby z sukcesem pozyskać dobrego pracownika z rynku.

Przeptyw informacji

Profesjonalnie przeprowadzona rekrutacja to proces, w którym trzeba mieć całkowitą kontrolę nad kierunkiem przepływu informacji. Jest to proces ściśle poufny – jeśli nie dla pracodawcy, to przynajmniej dla kandydata. To powoduje, że wszystkie strony procesu muszą być odpowiednio poinformowane o celu poszczególnych spotkań; kandydaci muszą otrzymać podczas spotkań rekrutacyjnych do-

kładne informacje na temat stanowiska, o które się obejmują, tj. jego dokładnego umiejscowienia w strukturze organizacyjnej przyszłego pracodawcy, jak również o dokładnym profilu stanowiska (a więc listy zakresu zadań i odpowiedzialności przewidzianym na danym stanowisku) oraz o ewentualnych możliwościach dalszego rozwoju kariery w ramach opisanych struktur. Niezwykle ważna jest również świadomość wszystkich zainteresowanych stron procesu, że jest to moment, w którym nie tylko firma ma możliwość oceny swojego przyszłego pracownika, ale również ważna jest decyzja pracownika, który wybiera swojego przyszłego pracodawcę. Kandydat podejmuje ją poznając firmę i tworzy

sobie na jej temat jakiś pogląd, który następnie będzie przekazywał w swoim najbliższym otoczeniu – zawodowym i prywatnym.

Specjalizacja rekrutacji

Niedobór wystarczającej liczby pracowników powoduje, że profesjonalne firmy doradztwa personalnego coraz mocniej zaczynają się specjalizować pod kątem zarówno realizowania rekrutacji dla poszczególnych sektorów biznesowych (np. dla branży FMCG; budowlanej; finansowej czy IT), ale i w poziomach poszczególnych stanowisk występujących w każdym dziale: sprzedaży, marketingu, logistyki, księgowości etc. Takie podejście umożliwia rekruterom lepsze rozpoznanie wydzielonego segmentu kandydatów w konkretnej branży oraz w konkretnych stanowiskach, na które poszukują kandydatów.

Coraz większą popularnością cieszą się wyspecjalizowane agencje doradztwa personalnego, które dysponują dobrymi bazami danych kandydatów i które podczas realizacji projektów rekrutacyjnych wykorzystują metodologię direct search. Tego typu procesy rekrutacyjne wyglądają zupełnie inaczej. Mianowicie to pracodawca poprzez agencję zwraca się bezpośrednio z ofertą do wybranych kandydatów, których chce włączyć w proces rekrutacyjny.

Badanie kompetencji

Kolejnym ważnym czynnikiem, który wskazuje na profesjonalizm przeprowadzanego projektu rekrutacyjnego, jest kwestia stosowanych narzędzi, które pomagają pracodawcom zorientować się

w potencjale osobowościowym wybranych kandydatów. Do tych narzędzi zaliczyć można przede wszystkim wiele różnych testów psychologicznych, które pomagają zdiagnozować poziom kompetencji – ważnych dla pracodawcy z punktu widzenia zadań, które potencjalny kandydat będzie wykonywał na danym stanowisku pracy. Co istotne, trzeba pamiętać, żeby naj-

pierw dokładnie zbadać, jakie kompetencje są kluczowe na danym stanowisku, biorąc pod uwagę kluczowe aspekty wykonywanej przez kandydata pracy. Dlatego ważne jest, aby podczas procesu rekrutacyjnego sprawdzić u badanych kandydatów dokładnie tylko te najważniejsze kompetencje. Klienci agencji doradztwa personalnego,

obok zleczanych projektów rekrutacyjnych, chętnie korzystają również z możliwości przeprowadzenia kandydatom sesji Assessment / Development Centre (indywidualnych bądź grupowych), które w szerszym stopniu umożliwiają zbadanie potencjału osobowościowego rekrutowanych kandydatów. W praktyce jednak do zbadania kluczowych dwóch-trzech kompetencji najczęściej stosuje się tzw. pogłębione wywiady kompetencyjne, które jeśli są profesjonalnie przeprowadzone, w wystarczający sposób pomagają zdiagnozować stopień posiadania przez kandydata danych umiejętności. ■

■ JOANNA MADEJSKA

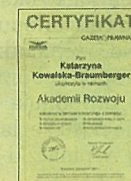
doradca personalny



reklama

Akademia Rozwoju Gazety Prawnej

Cykl 6 interaktywnych szkoleń na CD: Techniki zapamiętywania, Zarządzanie stresem, Asertywność, Zarządzanie sobą w czasie, Negocjacje, Komunikacja i perswazja, dzięki którym zdobędziesz nowe umiejętności oraz certyfikat ukończenia Akademii Rozwoju wystawiony przez Centrum Edukacji Infor Training



Płyty do nabycia w najlepszych punktach sprzedaży w cenie 45,99 zł (w tym 22% VAT)

więcej informacji znajdziesz na stronie:
www.akademiarozwoju.gazeta

