

Wyszukiwarka nie zbada miękkich kryteriów

Jak z setek ofert wybrać najlepszego kandydata?

Portale internetowe z bazami fachowców działają w oparciu o zaawansowane wyszukiwarki. Po dokładnym sprecyzowaniu poziomu poszukiwanego stanowiska, branży, kwalifikacji, liczby lat i konkretnych obszarów doświadczeń w danej dziedzinie możemy odnaleźć kandydatów najbardziej odpowiednich pod kątem stawianych wymagań. Należy jednak pamiętać, że tego typu wyszukiwarki pozwalają pracodawcy sprecyzować jedynie twarde kryteria doboru odpowiednich fachowców. Cała sfera miękkich aspektów osobowościowych oraz motywacyjnych u kandydatów pozostaje nadal niezbadana. Dopiero po spotkaniach z rekrutowanymi kandydatami pracodawca może podejmować decyzję, który z kandydatów faktycznie jest najlepszy. ■

JOANNA MADEJSKA

headhunter, freelancer, właścicielka firmy Head Hunt



Headhunterzy mają wiedzę i kontakty

Jak znaleźć dobrego pracownika w sieci? Korzystać z usług specjalistycznych portali i firm czy szukać na własną rękę?



W ostatnich latach internet stał się dla pracodawców oraz headhunterów nieocenionym źródłem informacji, wymaga jednak odpowiedniej wiedzy oraz podejścia, aby móc z niego efektywnie korzystać. Internet jest tylko dobrym narzędziem do namierzenia i wyszukania różnych specjalistów i menedżerów, ale należy umieć z niego w profesjonalny sposób korzystać.

Istnienie niektórych wyspecjalizowanych portali internetowych, w których fachowcy z różnych dziedzin oraz branż udostępniają swoje dane wraz z opisem profilu zawodowego, niezwykle ułatwił możliwość zidentyfikowania ciekawych kandydatów na rynku. Każdy ma przecież dostęp do takich portali, jak: LinkedIn, Plaxo czy Golden Line – niezależnie od tego czy szuka pracy, czy jest pracodawcą czy też headhunterem.

W procesie rekrutacji szybsze i efektywniejsze jest jednak skorzystanie z zewnętrznego wyspecjalizowanego w danej dziedzinie i branży headhuntera, który ma wyrobione kontakty i posiada wiedzę, w jaki sposób pozyskać najlepszych i zmotywowanych kandydatów z rynku.

Znalezienie kandydata to dopiero początek

O czym musi pamiętać pracodawca, co musi wiedzieć, szukając pracownika za pośrednictwem internetu?

Należy pamiętać, że sam dostęp do profesjonalistów zamieszczających informacje na temat swojego dotychczasowego dorobku zawodowego to nie wszystko. Namierzenie odpowiedniego kandydata to dopiero początek. W rekrutacji bowiem nie sztuką jest skomponowanie shortlisty (krótkiej listy) kilku najlepszych fachowców w danej dziedzinie. Sztuką jest znalezienie odpowiedniej osobowości – pasującej do danej kultury organizacyjnej pracodawcy, zmotywowanej do zmiany nie tylko swojej obecnej pracy, ale i gotowej podjąć się nowego wyzwania u nowego pracodawcy. Ostatni czynnik obwarowany jest szeregiem indywidualnych wymagań, właściwych i niepowtarzalnych, biorąc pod uwagę konkretny kontekst organizacyjny samego pracodawcy oraz przyczyn, dla których dany pracodawca poszukuje nowego pracownika. Każde aktywne poszukiwanie pracowników przedstawia dotychczasowe role. Tym razem to kandydat staje się klientem wobec potencjalnego pracodawcy. Pracodawca, który za pośrednictwem internetu zwraca się ze swoją ofertą pracy do kandydata, musi mieć świadomość, że dobrzy fachowcy otrzymują niejednokrotnie podobnych ofert pracy nawet kilka w ciągu miesiąca. W pierwszym etapie poszukiwań rekrutacja zaczyna zatem bardziej przypominać proces sprzedaży konkretnej oferty pracy przez pracodawcę, a o selekcji można mówić dopiero w etapie znalezienia pewnej liczby odpowiednio zmotywowanych kandydatów.

Wszystko to sprawia, że rekrutacja staje się daleko bardziej wymagającym i wielowymiarowym procesem dla każdego rekrutera. Skorzystanie z usług zewnętrznej firmy headhunterskiej pomaga pracodawcy efektywnie przebrnąć przez ten proces, a w bardziej zaawansowanym etapie rekrutacji