Zarządzanie rekrutacją – czy można je sobie ułatwić?

Human Resources | Artykuły / Adrianna Filiks, wykładowca studiów MBA w WSB w Bydgoszczy i Toruniu

Najczęstszym błędem, z jakim można się zetknąć w polskich firmach jest lekceważenie procesu rekrutacji, a przez to niepoświęcanie wystarczającej ilości czasu tematowi, od którego zależeć będzie jakość zespołu pracowników, a pośrednio także dalszy los przedsiębiorstwa. Zdawanie się na przypadek w tak ważnych kwestiach, to duże ryzyko.

TREŚĆ ARTYKUŁU:

Wybór właściwego pracownika nie musi być kosztowny. Trzeba jednak pamiętać, że znaczenie ma nie to, ile osób przeczyta nasze ogłoszenie, ale fakt, czy dotrzemy do odpowiednich kandydatów.

Najczęstszym błędem, z jakim można się zetknąć w polskich firmach jest lekceważenie procesu rekrutacji, a przez to niepoświęcanie wystarczającej ilości czasu tematowi, od którego zależeć będzie jakość zespołu pracowników, a pośrednio także dalszy los przedsiębiorstwa. Zdawanie się na przypadek w tak ważnych kwestiach, to duże ryzyko.

Rekrutacyjne błędy, których można uniknąć
Bardzo często firmy nie planują zapotrzebowania na kadry, nie posiadają opisów stanowisk i nie sporządzają profili poszukiwanych kandydatów. Teoretycznie udaje im się dzięki temu zaoszczędzić trochę czasu, ale w praktyce przekłada się to na zatrudnianie przypadkowych osób i konieczność przeprowadzania kolejnych rekrutacji, by tym razem wyłonić bardziej odpowiednich pracowników. A to już nie jest ani oszczędność czasu, ani zasobów.

Rekrutacja przez media społecznościowe
Kolejny błąd wynika z niezadawania sobie pytania, gdzie i w jaki sposób można najszybciej, najskuteczniej i najtaniej znaleźć właściwego pracownika. Odpowiedzi najbardziej oczywiste, nie zawsze będą najwłaściwsze. Na przykład ogłoszenie umieszczone w popularnym portalu może spowodować napływ setek zgłoszeń od osób, które desperacko poszukują pracy, chociaż żadna nie posiada kwalifikacji do wykonywania oferowanej przez nas pracy. Czasem bardziej właściwe będą inne kanały komunikacji, np. czasopismo lub portal o niedużym, ale ściśle ukierunkowanym zasięgu, związanym z określoną branżą. Wybór miejsca, w którym umieszczona zostanie wiadomość o naborze kandydatów, może przyczynić się do sukcesu lub porażki procesu rekrutacji.

Warto również pamiętać, że są okresy w roku, kiedy ludzie są w mniejszym stopniu zainteresowani zmianą pracy. Rozpoczęcie poszukiwań właśnie wtedy przełoży się na zwiększenie kosztów ogłoszeń i wydłużenie całego procesu rekrutacji.

Rekrutacja zgodnie z planem
Jeśli chcemy uniknąć błędów, przeprowadzić rekrutację możliwie szybko i skutecznie, już na samym początku powinniśmy odpowiedzieć na następujące pytania:

•Czy i jakie stanowiska należy obsadzić?

•Osoby z jakimi kompetencjami powinniśmy zatrudnić?

•Gdzie będziemy szukać kandydatów?

•Jak wybrać właściwą osobę?

Podstawowe błędy firm w procesie rekrutacji



Realizując rekrutację nam konkretne stanowiska, po dokonaniu analizy potrzeb i rozplanowaniu procesu w czasie, przystępujemy do przeanalizowania lub spisania obowiązków, które zostaną powierzone nowej osobie.

Opis stanowiska pracy powinien zawierać informacje na temat warunków pracy, odpowiedzialności i podstawowych zadań wykonywanych na danym stanowisku, a także informacje na temat wszystkich formalnych wymagań stawianych kandydatowi na dane stanowisko (wykształcenie, doświadczenie, osiągnięcia, umiejętności, uprawnienia).

Tworząc opisy stanowisk, należy pamiętać, że będą one nie tylko źródłem cennych informacji niezbędnych w procesie rekrutacji, ale później, po zatrudnieniu, pomogą pracownikowi w wypełnianiu obowiązków. To także pomoc dla przełożonego w ustalaniu, czy osiągane przez pracownika efekty odpowiadają uzgodnionym standardom.

Kolejny krok to sporządzenie profilu poszukiwanego kandydata. Profil poszukiwanego kandydata to sporządzony na podstawie analizy pracy i opisu stanowiska zestaw zarówno umiejętności zawodowych, jak i cech osobowościowych przyszłego pracownika

Posiadając opis stanowiska oraz profil poszukiwanego kandydata, analizujemy rynek pracy, dobieramy właściwe kanały dotarcia do naszej grupy docelowej i dopiero wtedy opracowujemy adekwatne ogłoszenie rekrutacyjne.

Nowoczesne narzędzia w rekrutacji

Era skrzynek e-mailowych oraz arkuszy kalkulacyjnych, które jeszcze niedawno powszechnie wspierały proces rekrutacji, dobiega końca. Obecnie rekrutacja może przebiegać znacznie szybciej dzięki wykorzystywaniu specjalistycznego oprogramowania. Tu jednak także nie warto zdawać się na przypadek.

Zanim wybierzemy rozwiązanie dla naszej firmy, porównajmy systemy różnych producentów pod kątem specyficznych potrzeb przedsiębiorstwa. Warto wziąć pod uwagę np. ilość rekrutacji przeprowadzanych w miesiącu, liczbę osób rekrutujących w naszej firmie, sposób komunikacji z klientami wewnętrznymi (w tym przypadku głównie managerami działów). Dobrym pomysłem będzie przeprowadzenie symulacji sposobu pracy oraz rozmiaru danych, z którymi będziemy mieli do czynienia podczas codziennej pracy z aplikacją. Ważne będzie również to, jak nowe oprogramowanie będzie nas wspomagać w dostępie do informacji, których

potrzebujemy.

Wśród elementów, na które warto zwrócić uwagę, bardzo ważny jest sposób, w jaki aplikacja umożliwia przeszukiwanie bazy danych zawierającej zebrane dokumenty aplikacyjne. Poza tym system powinien umożliwiać wprowadzenie treści ogłoszenia w wybranym szablonie graficznym, skategoryzowanie ogłoszenia i podłączenie formularzy aplikacyjnych składających się z dowolnie dobranych pytań, czy też ustawienie maili z podziękowaniem za aplikację.

Często przydatne są również dodatkowe funkcjonalności np. raportowanie, obsługa kalendarza, umawianie spotkań z kandydatami czy moduł komunikacji rekruter–manager, a także otwartość programu na rozszerzenia. Pamiętajmy, że potrzeby mogą się pojawiać w miarę upływu czasu – i tu otwartość producenta oprogramowania na tworzenie indywidualnie dopasowanych rozszerzeń aplikacji może okazać się dla nas bardzo cenna.

Za rekrutacją stoją ludzie

Pamiętajmy jednak, że choć nowoczesne oprogramowanie może usprawnić proces rekrutacji, to jednak samego wyboru kandydatów dokonują ludzie. Dlatego to od ich wiedzy, kompetencji i doświadczenia zależy najwięcej.

Dobrze przygotowany pracownik działu personalnego, przeprowadzi cały proces szybciej, taniej i z lepszymi efektami w porównaniu z osobą, która dopiero „uczy się na własnych błędach”.

--

Adrianna Filiks, wykładowca studiów MBA w WSB w Toruniu i Bydgoszczy