

PORADNIK PRZEDSIĘBIORCY

REKRUTACJA



**JAK UNIKNĄĆ 12
KARDYNALNYCH
BŁĘDÓW W ROZMOWACH
REKRUTACYJNYCH**

Czy zdarzyło Ci się,
że po zatrudnieniu pracownika
okazało się, że nie spełnia on Twoich
oczekiwań? Może posiadał braki
w umiejętnościach lub nie pasował
do firmy pod względem wartości
i kultury organizacyjnej?
Dlatego przygotowaliśmy
dla Ciebie 12 prostych wskazówek,
które poprawią skuteczność
rekrutacji – tym razem
na warsztat bierzemy rozmowy
rekrutacyjne.



01

Brak przygotowania do spotkania

Czy wiesz, że jednym z najczęstszych błędów na rozmowie rekrutacyjnej z kandydatem jest po prostu brak przygotowania się do spotkania? 🤖

Przygotowanie się do rozmowy rekrutacyjnej to klucz do sukcesu! Dzięki temu możesz skupić się na najważniejszych aspektach doświadczenia kandydata, zadać celne pytania i wyciągnąć wnioski na temat jego dopasowania do stanowiska oraz do organizacji.



Zaplanuj czas na przygotowanie się do rozmowy, zapoznaj się z materiałami o kandydacie i zanotuj swoje pytania.

02

Zadawanie nieodpowiednich pytań

Jest wiele pytań, których nie powinienes, a nawet nie wolno ci zadać podczas rozmowy rekrutacyjnej.

Kodeks pracy, dokładnie określa, jakie pytania można zadać, a których w szczególności zadawać nie wolno.

Nielegalnymi są między innymi te dotyczące rodziny, planów macierzyńskich czy ojcowskich, stanu zdrowia, wyznania czy przekonań politycznych i światopoglądu.

Sytuacja ma się inaczej, jeśli chodzi o pytania sztampowe, abstrakcyjne czy bezsensowne.

Najczęściej spotykanym błędem jest korzystanie z listy pytań rekomendowanych przez internetowe poradniki. 😊

Pracodawcy zadają do znudzenia wciąż te same pytania: opowiedz coś o sobie? Gdzie widzisz się za pięć lat? Jakie są twoje mocne i słabe strony?

😴 Kandydaci z kolei prezentują wcześniej przygotowane i wystudiowane, które nie wnoszą niczego do procesu rekrutacji i nie pozwalają w obiektywny sposób ocenić dopasowania kandydata do stanowiska pracy i firmy.



Zadawaj pytania behawioralne.

To pytania, które pomagają dowiedzieć się, jakie decyzje i zachowania wykonywała osoba w przeszłości w różnych sytuacjach. Dzięki temu, można zrozumieć, jak kandydat zachowuje się w różnych sytuacjach i czy nadaje się do pracy w danej firmie.

Oto kilka przykładowych pytań behawioralnych, jakie można zadać kandydatowi na stanowisko przedstawiciela handlowego:

1. Opowiedz o swoim największym sukcesie w sprzedaży i jak go osiągnąłeś/aś?
2. W jaki sposób radzisz sobie z odmową ze strony klienta? Czy masz jakieś przykłady sytuacji, w których udało Ci się odwrócić sytuację i przekonać klienta do dokonania zakupu?
3. Jakie techniki sprzedaży stosujesz? Czy jesteś w stanie dostosować swoje podejście do różnych typów klientów?
4. Czy jesteś gotowy/a na pracę w terenie i wyjazdy służbowe? Jak radzisz sobie z organizacją swojego czasu w trakcie podróży?

03

Złe warunki do rozmowy

Nie zapominaj, że w trakcie rozmowy rekrutacyjnej nie tylko Ty, ale także kandydat chce zaprezentować się w jak najlepszym świetle. Dlatego warto zadbać o odpowiednie warunki do rozmowy, aby kandydat czuł się swobodnie i miał szansę pokazać swoje umiejętności i doświadczenie.

- ✘ Unikaj sytuacji, w których rozmowa odbywa się w miejscu, gdzie panuje hałas, a kandydat jest narażony na rozproszenie uwagi.
- ✘ Nie prowadź rozmowy w miejscach, gdzie kandydat może być oceniany przez osoby trzecie, które nie są uczestnikami rozmowy.
- ✘ Nie wprowadzaj atmosfery typowej dla egzaminu maturalnego, jeśli liczysz na szczerść i otwartość kandydata podczas spotkania nie przepytuj go przed wieloosobową komisją oceniającą.



Zadbaj o spokojne i ciche miejsce do rozmowy.
Skoncentruj się na rozmówcy.

Zwróć uwagę na te drobne, ale ważne szczegóły, ponieważ ich zaniedbanie może wpłynąć na postrzeganie firmy przez kandydata oraz na decyzję o ewentualnej współpracy.

D4

Zbyt formalna atmosfera

Proces rekrutacji prowadzony w sposób bardzo oficjalny i sztywny może utrudnić poznanie i nawiązanie relacji z kandydatem. Kandydat w takich okolicznościach może niechętnie wejść w rolę “egzaminowanego” i starać się dobrze wypaść, zamiast po prostu dać się poznać – taki jaki jest.

Kandydat czując się nieswojo, może mieć trudność w swobodnym zaprezentowaniu swoich umiejętności czy doświadczenia. Usztywniony i zestresowany człowiek będzie mniej naturalny i prawdziwy.

Otwarta i bezpośrednia atmosfera podczas rozmowy rekrutacyjnej sprzyja nawiązaniu relacji i pozwala kandydatowi na zaprezentowanie siebie w sposób bardziej autentyczny.



Zadbaj o komfort kandydata, podczas spotkania, okaż mu szacunek i uważność. Bądź profesjonalny ale i prawdziwy – najlepiej taki, jak w codziennym kontakcie ze współpracownikami. Miej na uwadze, że uśmiech, życzliwość czy poczucie humoru nie są oznaką braku profesjonalizmu podczas rozmowy rekrutacyjnej.

05

Brak jasności w sprawie wymagań i oczekiwań

Nie wiesz dokładnie, czego szukasz u kandydatów? Nie masz jasno określonych wymagań i oczekiwań dotyczących danego stanowiska? To zawsze zapowiada problemy w procesie rekrutacyjnym.

Brak jasności i klarowności w komunikacji na temat wymagań to brak profesjonalizmu, który odstraszy potencjalnych pracowników. To zapowiedź katastrofalnych rozmów rekrutacyjnych i prognozyk dużej ilości straconego czasu.



Checklista dla przedsiębiorcy:

- Czego faktycznie oczekujesz od kandydatów.
- Czym kandydat będzie się zajmował w pracy każdego dnia.
- Sporządź listę zakresu obowiązków i odpowiedzialności kandydata.
- Wybierz najważniejsze kompetencje i umiejętności, bez których kandydat nie będzie w stanie wykonywać pracy.
- Jaka wiedza na stanowisku jest konieczna.
- Czy istnieją dodatkowe umiejętności lub doświadczenie, które będą atutem
- Stosuj listę kryteriów podczas procesu rekrutacji, aby wybrać najlepszego kandydata do pracy w Twojej firmie.

06

Marginalizowanie motywacji i wartości kandydata!

Sprawdzanie w procesie rekrutacyjnym tylko twardych umiejętności to oznaka krótkowzroczności. Jeżeli współpraca z kandydatem ma być perspektywiczna – poznaj potrzeby i motywacje człowieka oraz odpowiedzieć sobie na pytanie – czy my jako organizacja możemy zapewnić kandydatowi to czego od nas oczekuje? Ocena spójności wartości kandydata oraz wartości wpisanych w DNA firmy to ważny prognostyk dla sukcesu długofalowej współpracy – czy jesteśmy dopasowani i będzie nam się dobrze pracowało. Czy będzie nam trudno zaakceptować sposób działania i wybory drugiej strony?



Oto kilka przykładowych pytań, które pomogą zrozumieć poziom spójności na poziomie wartości:

1. Opowiedz o sytuacji, w której musiałeś/aś podjąć trudną decyzję, która miała wpływ na Twoje wartości.
2. Czy masz jakieś wartości, które nigdy nie ulegają zmianie, nawet w sytuacji, gdy stoją one w sprzeczności z wymaganiami pracy?
3. Jakie wartości w naszej firmie uważasz za najważniejsze i dlaczego?
4. Czy uważasz, że nasza firma odpowiada Twoim wartościom? Dlaczego? Jakie są Twoje oczekiwania wobec firmy, jeśli chodzi o wartości?

07

Brak rozmowy o kulturze organizacyjnej i zespole

Kultura organizacyjna to nie tylko puste słowa, ale konkretny sposób zachowań i komunikacji. Wartości decydują o naszych wyborach – dlaczego działamy w ten a nie inny sposób. Dlatego tak ważne jest, aby dać kandydatowi możliwość poznania organizacji od strony preferowanych w niej wartości oraz o stylu współpracy w zespole.

Nie rozmawiając o kulturze organizacji, zespole, stylu pracy – firma naraża się na ryzyko zatrudnienia osoby, która nie będzie dopasowana do zespołu i organizacji.

To prowadzi do kosztownych rozstań w krótkim czasie od zatrudnienia.



Dlatego w procesie rekrutacyjnym zadbaj o to, aby kandydat miał pełen obraz organizacji i aby wiedział, czego może się spodziewać, na co liczyć.



Brak czasu na pytania od kandydata

Od razu możesz napisać na drzwiach – nasza firma nie interesuje się potrzebami pracowników i nie traktuje ich poważnie. Kandydat może poczuć się zlekceważony i niedoceniony. Brak czasu na pytania od kandydata to utrata szansy na poznanie jego oczekiwań i potrzeb, co jest kluczowe dla dopasowania do organizacji.

Część rozmowy, w której kandydat zadaje pytania pracodawcy jest cennym źródłem informacji o kandydacie.



Dlatego zawsze zaplanuj czas, by odpowiedzieć na pytania kandydata, aby w rozmowie wybrzmiało co dla niego ważne, aby poznać co go interesuje i usłyszeć jego obawy. Pokażesz kandydatowi, że jest ważny dla firmy, stworzysz atmosferę partnerstwa a przy okazji tak wiele się dowiesz!



Intuicyjna ocena kandydatów

Gdy traktujesz rozmowę rekrutacyjną, jak swobodną pogawędkę – każda rozmowa będzie inną historią. Bardzo interesującą, ale trudną do porównania.

To prowadzi do zatrudniania pracowników na podstawie “chemii” podczas spotkania, intuicji, a nie jednolitych kryteriów dopasowania.

Ocenianie kandydatów według niejednolitych kryteriów prowadzi do błędów w ocenie kandydatów i zatrudnienia osób nieodpowiednich dla organizacji.



**Przygotuj wcześniej pytania i kryteria oceny,
aby uniknąć subiektywnych decyzji opartych
tylko na sympatii.**

10 Brak pokazania procesu i następnych kroków

Niepoinformowanie kandydata o planowanych etapach rekrutacji i brak ustalenia następnych kroków po spotkaniu z rekruterem to ogromny błąd! Kandydaci biorący udział w wielu rekrutacjach wybiorą ofertę pracy, która zostanie złożona wcześniej.

Utrata kandydata z tak błahego powodu jak spóźniony kontakt boli podwójnie.



Dlatego tak ważne jest, abyś poinformował kandydata o tym, kiedy nastąpi kontakt po spotkaniu, jak długo planujesz prowadzić proces rekrutacyjny. Bądź w terminowym kontakcie z kandydatem, bo niesłowność rzutuje na markę firmy i Twoją markę osobistą.

Daj kandydatowi poczucie, że jest dla Ciebie ważny i pokaż, że jesteś profesjonalnym pracodawcą, osobą rzetelną i słowną.

11

Zbyt szybkie decyzje

Presja czasu i pozytywne myślenie życzeniowe mogą prowadzić do błędów w procesie rekrutacyjnym. Niestety, zbyt szybka decyzja może skutkować zatrudnieniem osoby, która nie jest dopasowana do organizacji lub którą trzeba będzie zwolnić w niedługim czasie.



Dlatego ważne jest, aby nie podejmować decyzji pod presją czasu, ale dokładnie przeanalizować kandydatów i zapewnić sobie czas na sprawdzenie ich kompetencji i wartości.

12

Brak przygotowania pracowników, biorących udział w rekrutacji

Przeprowadzanie rekrutacji to nie jest prosta sprawa i wymaga specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Oczekiwanie od pracowników, którzy nie są przeszkoleni w tym zakresie, że będą podejmować decyzje rekrutacyjne, to błąd, który często prowadzi do poważnych kłopotów.

Pracownicy mogą nieświadomie popełnić szereg błędów, które zniechęcą kandydatów i spowodują, że firma straci szansę na znalezienie odpowiedniego pracownika.



Dlatego ważne jest, aby zapewnić odpowiednie przeszkolenie i wsparcie dla pracowników, którzy uczestniczą w procesie rekrutacji. To pozwoli uniknąć błędów i zapewnić profesjonalizm w procesie rekrutacyjnym, co z kolei przyciągnie najlepszych kandydatów.

dziękuję

Dziękuję, że korzystasz z przewodnika Tobea po rekrutacji. Mamy nadzieję, że pomógł on Ci zrozumieć, jak unikać najczęstszych błędów na rozmowach rekrutacyjnych.

Jeśli potrzebujesz pomocy w ustawieniu procesu rekrutacji – chętnie Ci pomożemy.

Zapraszam Cię na bezpłatną 30-minutową konsultację, podczas której odpowiemy na Twoje pytania i pomożemy Ci znaleźć najlepsze rozwiązanie.



**Zarezerwuj
termin bezpłatnej
30-minutowej sesji**



MAGDALENA BANKS +48 504 740 472
MAGDALENA.BANKS@TOBEA.PL