

Rekrutacja okiem rekrutera

Marta Terlikowska

Manager ds. Projektów Rekrutacyjnych



24.03.2017



AN EXPERT AND A STRATEGIC HR ADVISOR

1. Rynek pracy kiedyś, a dziś.
2. Co się zmieniło w rekrutacji.
3. Jak wyglądają procesy rekrutacyjne.
4. Dostosowanie potrzeb edukacyjnych do współczesnych wymogów rynku pracy.

- Dane o rynku pracy mogą cieszyć pracowników, ale być kłopotliwe dla pracodawców.



Kandydat

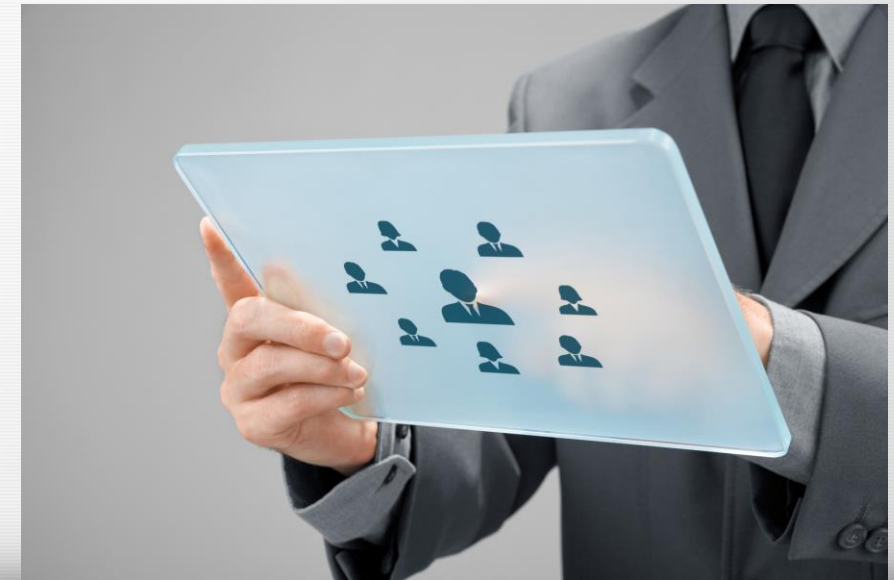
- Ołówek i zakreślanie ogłoszeń w gazecie – tak wyglądała kiedyś codzienność osoby szukającej pracy.

Rekruter

- Telefon i skrzynka mailowa – to były podstawowe narzędzia pracy rekrutera.

Dzisiaj rekrutacja zyskała zupełnie nowy wymiar.

- **Czas jest na wagę złota**- kandydat na dzisiejszym rynku pracy jest kuszony wieloma ofertami pracy. Występuje zatem spore ryzyko, iż w przypadku przedłużającego się procesu rekrutacyjnego kandydat otrzyma i zaakceptuje ofertę innego pracodawcy.
- **Walka o kandydata** - coraz więcej pracodawców ma problemy z pozyskaniem i zatrudnieniem pracowników. Rosnąca liczba ofert pracy sprawia , że naturalnym dla kandydata będzie wybór lepszej i wygodniejszej alternatywy



Co zmieniło się w rekrutacji?



AN EXPERT AND A STRATEGIC HR ADVISOR

Większa świadomość kandydatów

- Podejście kandydatów do procesu rekrutacji jest bardziej świadoma. Kandydaci mają coraz większą wiedzę na temat firm, w których chcieliby pracować.
- Oczywiście, nadal zdarza się, że ktoś wysyła masowo setkę aplikacji na rozmaite stanowiska, jednak zjawisko to obserwuje się w przypadku na rekrutacje niskiego szczebla.



- Telefon i skrzynka mailowa, do której napływały życiorysy - to były dawniej główne narzędzia pracy rekrutera.
- Dzisiaj rekruterzy mają do dyspozycji dodatkowo elektroniczne systemy, które służą do zarządzania procesami rekrutacyjnymi i bazami kandydatów.



- Oferty pracy, które wyświetlają się na telefonie? Rekomendacje kandydatów? Profile zawodowe, które przybliżają do wymarzonego stanowiska?

Dawniej takie rzeczy były tylko w sferze wyobrażeń, a dzisiaj stają się codziennością.

Dzięki aplikacjom mobilnym kandydaci mogą odbierać i odczytywać oferty pracy, bez względu na miejsce i porę.

- Wiele czynności związanych z poszukiwaniem pracy i aplikowaniem przeniosło się już na dobre do sieci. To tutaj można śledzić profile pracodawców, budować CV, wstawić dokumenty aplikacyjne i rozmawiać online z rekruterami.



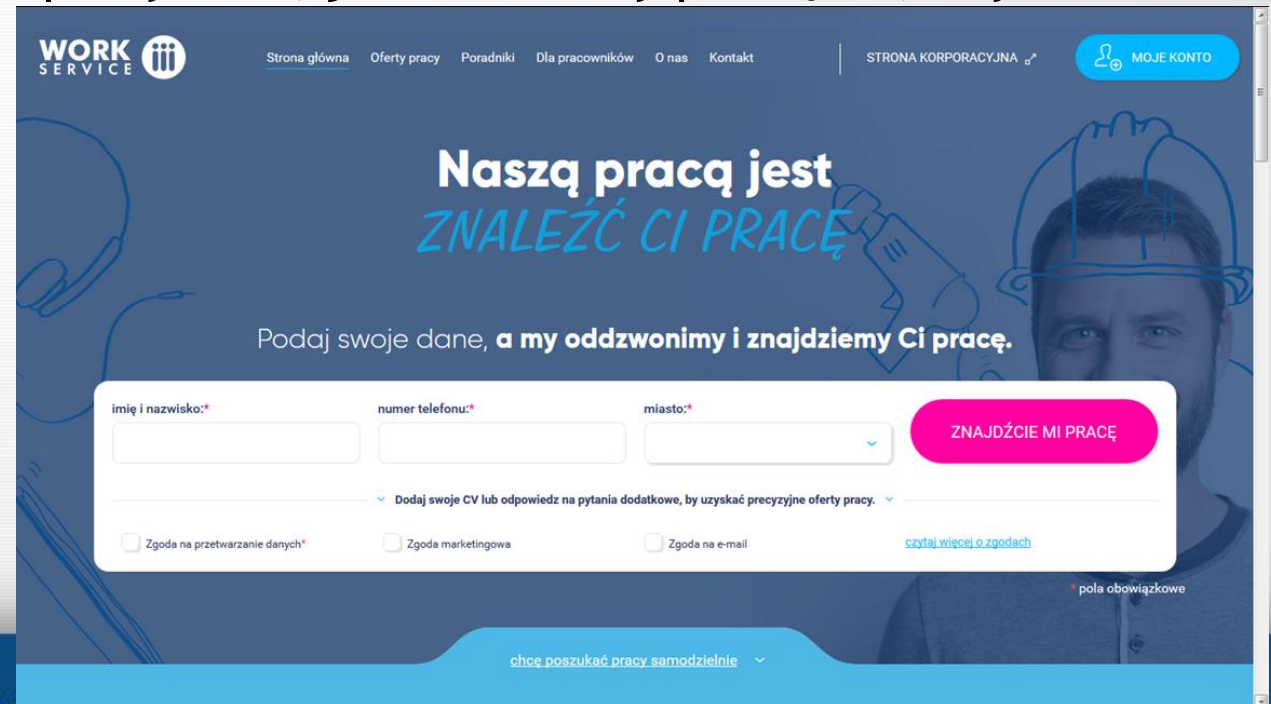
- Rozmowy kwalifikacyjne online są nowym trendem na rynku rekrutacyjnym.
- Pozwalają na przeprowadzenie szybkiego, rzetelnego wywiadu rekrutacyjnego.
- Brak ograniczeń czasowych i terytorialnych sprawia, że skala prowadzonej rekrutacji drogą online będzie o wiele większa niż w przypadku tradycyjnego sposobu rekrutacji pracownika.
- Takie rozwiązanie niesie korzyści dla obu stron.



- Systemy rekomendacji są coraz częściej stosowane w firmach, ale nie mają nic wspólnego z pracą „po znajomości”. To nie jest tak, że kolega koledze załatwia pracę za „piękne oczy”.
- Polecony przez pracownika kandydat nie ma taryfy ulgowej. Musi podczas rekrutacji udowodnić, że jego umiejętności są adekwatne do stanowiska.
- W ramach programu przewidziane są benefity dla pracowników, których znajomi zostali przyjęci do pracy i spełnili warunki polecenia.



- Zakładka „Kariera” na stronie pracodawcy lub nawet przygotowanie strony internetowej stricte pod rekrutację. Dawniej pracodawcy nie inwestowali w taki sposób komunikacji. Dziś wielu z nich stawia na podejście „pro”. Rekruterzy koncentrują się na życiorysie kandydata, dlatego warto zadbać o merytoryczne i estetyczne CV.
- Nowością, i póki co rzadko stosowaną formą, są np. CV w formie filmiku wideo. Kandydaci potrafią prześcigać się w pomysłach, jednak należy pamiętać, aby forma nie przerosła treści.

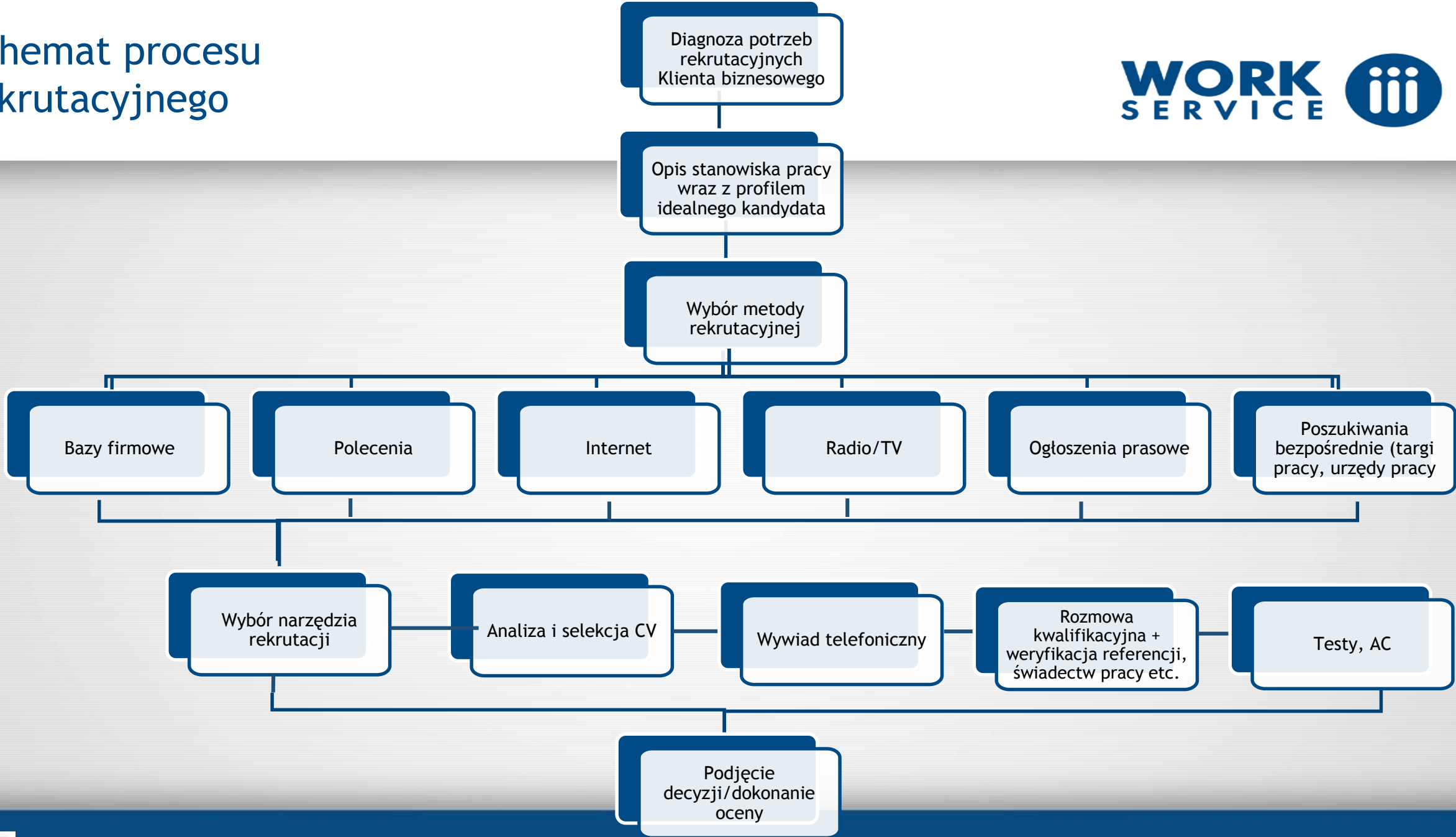


The screenshot shows the Work Service website interface. At the top, there is a navigation menu with links: Strona główna, Oferty pracy, Poradniki, Dla pracowników, O nas, and Kontakt. On the right, there is a link for STRONA KORPORACYJNA and a button for MOJE KONTO. The main heading reads "Naszą pracą jest ZNALEŹĆ CI PRACĘ". Below this, a sub-heading says "Podaj swoje dane, a my oddzwonimy i znajdziemy Ci pracę." The form includes input fields for "imię i nazwisko:", "numer telefonu:", and "miasto:". A prominent pink button labeled "ZNAJDŹCIE MI PRACĘ" is positioned to the right of the "miasto:" field. Below the form, there is a checkbox for "Dodaj swoje CV lub odpowiedz na pytania dodatkowe, by uzyskać precyzyjne oferty pracy." and three checkboxes for "Zgoda na przetwarzanie danych*", "Zgoda marketingowa", and "Zgoda na e-mail". A link "czytaj więcej o zgodach" is also present. At the bottom of the form, there is a link "chcę poszukać pracy samodzielnie".

Jak wyglądają procesy rekrutacyjne



Schemat procesu rekrutacyjnego



- Jedna oferta pracy i kilkaset CV, za którymi kryją się prawdziwe twarze prawdziwych ludzi. O ich losach zawodowych często decydują minuty, jeśli nie sekundy.
- Analiza i selekcja aplikacji to duża odpowiedzialność w rękach rekrutera. To trudne zadanie, ponieważ spośród kilkuset CV trzeba „wyłowić” kandydatów spełniających formalne kryteria. Kryteria, jakie stawiamy kandydatom, to tylko pewna część naszych wymagań. Uzupełnieniem formalnych kwalifikacji jest szeroka gama umiejętności tzw. „miękkich”, które bardzo trudno ocenić tylko na podstawie CV. Ocena kandydata na podstawie aplikacji jest dużym uproszczeniem.

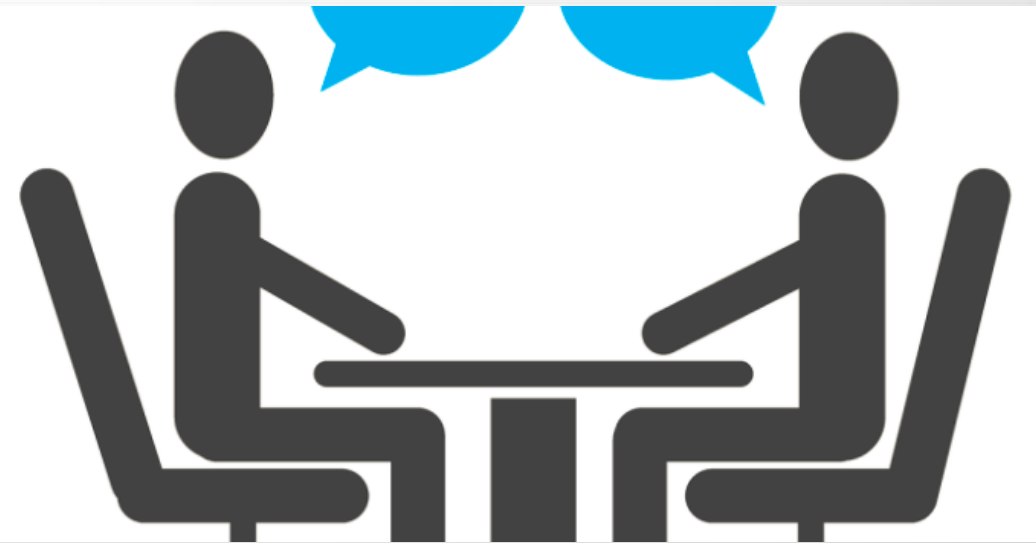


- Wbrew pozorom, kilkuminutowa rozmowa z kandydatem może przynieść nam wiele istotnych informacji.

Wywiad telefoniczny, pozwala na:

- weryfikację zgodności danego kandydata z twardymi wymaganiami kwalifikacyjnymi (takimi jak posiadanie odpowiedniego doświadczenia, kwalifikacji, czy uprawnień),
- uzyskanie szerszego opisu dotyczącego doświadczeń zawodowych Kandydata,
- weryfikację dat zatrudnienia i powodów rozstań z pracodawcami,
- uzyskanie informacji o oczekiwanych przez Kandydata zarobkach,
- weryfikację kwalifikacji językowych, jeśli takie są wymagane,
- sprawdzenie komunikatywności kandydata, swobody wypowiedzi i nawiązywania kontaktu (istotne zwłaszcza przy zawodach wymagających kontaktów interpersonalny

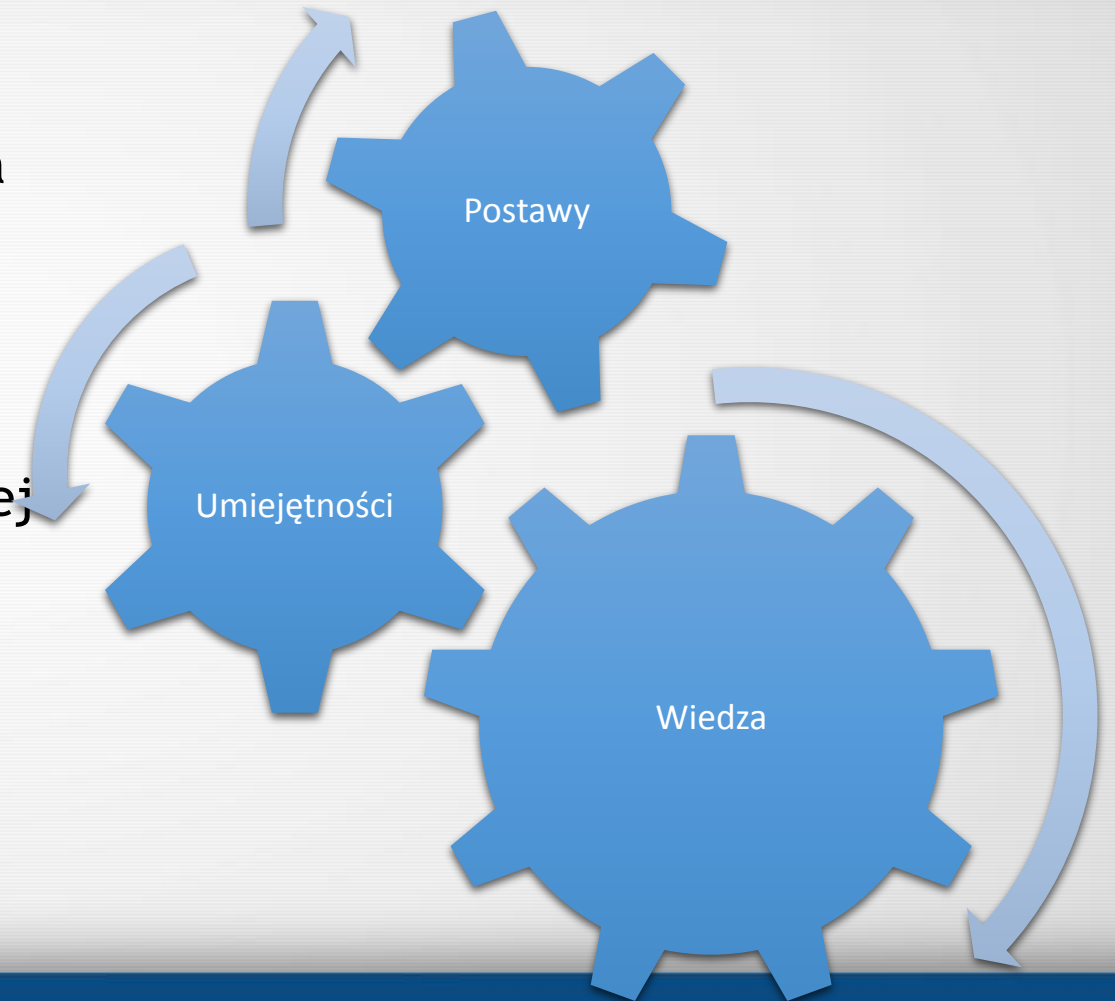
- Rozmowa kwalifikacyjna to nawiązanie bezpośredniego kontaktu z kandydatem starającym się o pracę.
- Osoba przeprowadzająca rozmowę poprzez dobór odpowiednich pytań zdobywa informacje o kandydacie, weryfikuje jego doświadczenie zawodowe, przygotowanie merytoryczne, cechy osobowości i motywację do podjęcia pracy. Dodatkowo podczas rozmowy rekruter ma możliwość weryfikacji referencji, świadectw pracy, kursów oraz wykształcenia.



- Pracodawcy chętnie sięgają po metody rekrutacji typu Assessment Center, dzięki którym mogą sprawdzić nie tylko wiedzę i kompetencje kandydata, ale też dopasowanie do kultury organizacyjnej, do zespołu, danego stylu komunikacji i systemu wartości.
- W tym celu wykorzystywane są także testy predyspozycji oraz kwestionariusze psychologiczne.
- Popularnym rozwiązaniem jest również grywalizacja - w proces rekrutacji włączone zostają elementy gry. Kandydaci angażują się w zadania typowe dla danego stanowiska, rywalizują, pokonują różne trudności i podejmują wyzwania. Dzięki tej metodzie kandydaci mogą bliżej poznać potencjalne miejsce pracy, a rekruterzy sprawdzają w praktyce wymagane kompetencje.

Dostosowanie potrzeb edukacyjnych do współczesnych wymagań rynku pracy.

- Ciągłe przeobrażenia gospodarcze i społeczne powodują wzrost oczekiwań pracodawców, a co za tym idzie konieczność posiadania przez pracowników **kompetencji kluczowych**.
- Współcześnie wiedza teoretyczna zdobyta w procesie kształcenia staje się **niewystarczająca**, ważniejsze stają się umiejętności wykorzystania jej w praktyce



W kontekście uczenia się przez całe życie, wyróżniono osiem kompetencji kluczowych:

1. porozumiewanie się w języku ojczystym,
2. porozumiewanie się w językach obcych,
3. kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne,
4. kompetencje informatyczne,
5. umiejętność uczenia się,
6. kompetencje społeczne i obywatelskie,
7. inicjatywność i przedsiębiorczość
8. świadomość i ekspresja kulturalna

- Sprawne korzystanie z języka obcego jest uznawane za standardową umiejętność każdego absolwenta. Zdaniem pracodawców, pracownicy powinni posiadać podstawowe zdolności komunikacyjne w języku obcym, takie jak:
rozmowa telefoniczna,
formułowanie pism czy krótkich wiadomości tekstowych (głównie w formie e-maili).
- Kompetencje językowe mają niebagatelne znaczenie. Traktuje się je jako jeden z elementów biletu wstępu na rynek pracy.



- Powyższe kompetencje przejawiają się umiejętnością logicznego myślenia.
- To dzięki tej umiejętności jesteśmy w stanie m.in. wykonywać operacje liczbowe, szacować czy przeliczać miary i wagi.
- Umiejętność ta jest niezbędna w codziennym życiu i często korzystamy z niej, nie mając nawet takiej świadomości, np. w trakcie zakupów czy wizyty w banku.
- W ramy tej kompetencji wchodzi także umiejętność, wyciągania wniosków.
- Za przejaw tych kompetencji można również uznać umiejętność posługiwania się różnorodnymi urządzeniami i narzędziami technicznymi czy elektronicznymi.

- Podstawowe umiejętności informatyczne, a więc swobodne korzystanie z komputera, to również standardowa umiejętność pracowników.
- Do owych umiejętności, na pewno należy zaliczyć znajomość obsługi programów biurowych takich jak pakiet podstawowych programów Office oraz poruszania się w Internecie



- Inicjatywność i przedsiębiorczość, współgrają i są ze sobą ściśle powiązane.
- To od nich zależy, czy jesteśmy w stanie wychodzić z inicjatywą, nie boimy się wyzwań i chętnie podejmujemy ryzyko.
- Osoby przedsiębiorcze nie poddają się i zawsze potrafią poradzić sobie z napotkanymi problemami.
- To właśnie te cechy poszukiwane są przez wielu pracodawców, ponieważ sprawiają, że pracownik nie boi się zmian, chętnie podejmuje wyzwania, a drobne niepowodzenia nie obniżają jego motywacji do dalszego działania.

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dużą dynamiką zmian.

Już od trzech lat nasz rynek znajduje się na fali wznoszącej, dlatego też oczekiwania pracowników rosną, zarówno wobec obecnych, jak i potencjalnych pracodawców.

Polski rynek pracy, podobnie jak rynki zagraniczne, mocno odczuwa zmiany związane z rozwojem technologii.

Należy jednak pamiętać o tym, że za określonymi wymaganiami powinny iść określone kompetencje.



**WORK
SERVICE**



Marta Terlikowska

Manager ds. Projektów Rekrutacyjnych

marta.terlikowska@workservice.pl

tel.: 508 690 474



Work Service S.A.

Sky Tower

ul. Gwiazdzista 66

53-413 Wrocław, PL

Work Service S.A.

Oddział Katowice

ul. Kopernika 6

40-064 Katowice, PL