

Praca szuka człowieka

To, kogo zatrudnimy w naszej firmie ma kluczowe znaczenie dla całego zespołu, działu, a może nawet firmy. Właściwa rekrutacja to oszczędność czasu i pieniędzy. Dlatego coraz więcej przedsiębiorców staje przed dylematem – własny dział HR czy outsourcing?



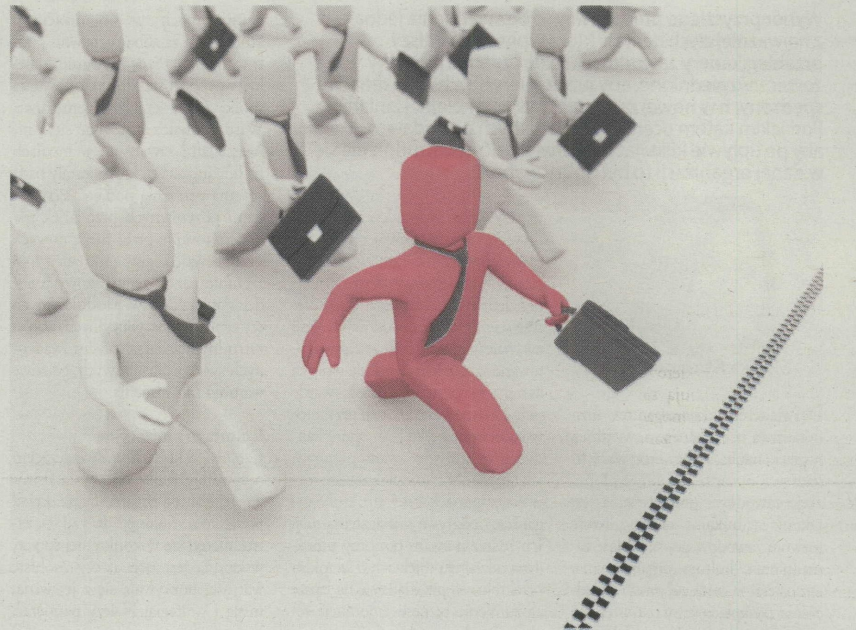
Anna Dolot

Zauważalnym trendem w procesie rekrutacji i selekcji jest fakt, że coraz trudniej znaleźć wartościowego pracownika – odpowiedniego nie tylko pod względem merytorycznym, lecz także zaangażowanego, ukierunkowanego na nieszablony rozwiązań, komunikatywnego, elastycznego w działaniu, chętnie współpracującego w zespole. Coraz większa świadomość kandydatów o zadawanych pytaniach, stosowanych technikach rekrutacyjnych oraz ich przygotowanie, powodują większą trudność w adekwatnej, realnej ocenie kandydatów podczas spotkań. Czasochłonność i złożoność procesu powoduje, że z pewnością warto rozważyć możliwość skorzystania z usług zewnętrznej firmy rekrutacyjnej.

Korzyści z zewnętrznej współpracy

Już na etapie analizy dokumentów aplikacyjnych firma doradztwa personalnego posiada obszerną bazę CV, co daje większe możliwości wyboru. Warto pamiętać, że do firm rekrutacyjnych kandy-

daci aplikują z własnej inicjatywy praktycznie ciągle. Doświadczony rekruter szybko wychwytuje dokumenty dobrze rokujących kandydatów. Dodatkowo dawno już skończyła się era bazowania wyłącznie na napływających aplikacjach. Rekruterzy sami podejmują aktywności w obszarze poszukiwania najlepszych kandydatów – korzystają z własnej, wypracowanej przez lata doświadczeń, sieci kontaktów, biznesowych mediów społecznościowych, nawiązują znajomości podczas spotkań zawodowych i pozazawodowych. Istnieją także rekruterzy, którzy specjalizują się w poszczególnych branżach – znają (najczęściej osobiście) ekspertów, menedżerów, specjalistów w danej branży, wiedzą kto „wchodzi na rynek”, jak przebiega jego kariera, kto rynek opuszcza (zmieniając np. miejsce zamieszkania na odległość). Z drugiej strony rekruterzy potrafią prowadzić rekrutację w sposób niejawni, co jest szczególnie istotnym aspektem w przypadku rekrutacji wyższego szczebla. Od dawna wiadomo, że rekruterom zdarzają się rozmowy kwalifikacyjne o 7.00 rano i o 18.00, czy 19.00 po południu. Warto także pamiętać, że firma zewnętrzna daje tzw. gwarancję na kandydata. Oznacza to, że rekomendowany kandydat jest na tyle dopasowany do organizacji, że klient będzie z niego zadowolony, a kandydat



będzie chciał zostać w organizacji i przyczynić się do jej sukcesów. Współpraca z dobrą zewnętrzną firmą rekrutacyjną, choć wiąże się z określonymi nakładami finansowymi, daje znaczące oszczędności czasu, wymierne efekty i komfort pracy. Dla wewnętrznych działów HR to także możliwość realizacji innych, nierzadko pilnych i ważnych dla pracowników projektów.

We własnym środowisku

Zanim jednak zaczniemy współpracę z zewnętrzną firmą warto rozważyć inne działania. Zacznijmy

od poszukiwania na dane stanowisko pracownika wewnątrz firmy. Jest to tzw. rekrutacja wewnętrzna, która choć ogranicza napływ świeżej krwi, wspiera proces awansowania w firmie i skraca czas wdrażania „nowej” osoby. Oczywiście w dalszym ciągu będziemy musieli kogoś poszukać na niższe stanowisko (z którego przeniesiemy pracownika), ale z reguły jest to łatwiejsze i mniej kosztowne. Warto także, nawet w najmniejszych firmach, promować programy poleceń pracowników – nasi pracownicy znają wielu wartościowych specjalistów,

mają cenne kontakty, które mogą skutkować efektywną współpracą. W ramach podejmowania decyzji o tym, który sposób rekrutacji jest lepszy w naszej sytuacji, warto pamiętać o jednym – to, kogo zatrudnimy w naszej firmie, będzie miało kluczowy wpływ nie tylko na jakość i efektywność zadań na danym stanowisku, lecz także na zespół, cały dział, a może nawet i firmę. Niewłaściwa rekrutacja to znaczące koszty dla firmy, strata czasu, firmowego know-how, a czasem klientów.

Autorka jest ekspertem w ATERIMA HR