



„Nie cierpię rekrutować”

W karierze każdego menadżera przychodzi taki moment, że musi rozstać się z jednym ze swoich pracowników. Powody bywają różne, czasem przyczyna leży po stronie pracodawcy, czasami po stronie pracownika. Jedno natomiast jest niezmiennie – zostaje wolny wakat, który trzeba jak najszybciej wypełnić. Im mniejsza organizacja (firma, niezależny dział) tym większym problemem jest chwilowy brak pracownika. I znów godziny stracone na czytaniu dokumentów aplikacyjnych, spotkaniach, wypełnianiu dziesiątków dokumentów, nie mówiąc już o kosztach operacji... Nie sądzę, żeby zbyt wielu szefów lubiło rekrutować. Szczególnie, że kandydaci nie ułatwiają im tego zadania. Ja przynajmniej nie lubię tej części moich obowiązków, niestety czasem muszę się z nimi zmierzyć.

Pierwszy problem pojawia się już na etapie publikacji ogłoszenia. Zbyt precyzyjne określenie wymagań sprawi, że zgłoszą się trzy osoby, z których dwie znam osobiście. Zbyt mało oczekiwań zniechęci wartościowych kandydatów, za to w zamian otrzymam dziesiątki, czasem setki aplikacji od osób, których wcale nie szukam. Dzięki temu spędzę wieki na wybraniu tych najcenniejszych kandydatów, którzy zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną. Zatem najbliższy miesiąc zapowiada się uroczo – z jednej strony więcej pracy, bo straciłem pracownika, z drugiej jeszcze więcej pracy, bo pośród stałych obowiązków muszę znaleźć czas na zatrudnienie „Nowego”. Później jeszcze kilka miesięcy szkolenia i jest szansa na powrót do normalności. Że też ludzie jeszcze zazdroszczą menadżerom ich pracy. Skłoniło mnie to do podzielenia się kilkoma przemyśleniami na temat tego, na co zwracam uwagę podczas rekrutacji niezależnie od stanowiska, na które szukam pracownika. Jako, że sam jestem jednocześnie „szefem” i pracownikiem mam ogląd sytuacji niejako z obu stron. Wierzę, że ta, nie pozbawiona często banalnych informacji lektura uchroni kandydatów na pracowników (szczególnie tych na początku kariery) przed popełnianiem podstawowych błędów jakie spotykałem przy każdej (!) prowadzonej przeze mnie dotychczas rekrutacji.

Każdy, kto podejmował kiedykolwiek pracę, lub choćby starał się o nią, naraził się na stres związany z tym wydarzeniem. W końcu trudno nie stresować się sytuacją, w której ktoś bardzo skrupulatnie stara się nas ocenić. Nie jest to egzamin



w szkole sprawdzający naszą wiedzę z jakiegoś jednego zagadnienia, choćby bardzo obszernego, a test sprawdzający nas niejako kompleksowo. Nie są bowiem oceniane jedynie nasze kwalifikacje zawodowe, jak niektórzy mogliby sądzić, ale jesteśmy oceniani dużo szerzej. Dlaczego pracodawcy nie wystarczy nasz dorobek zawodowy, czy odbyta edukacja? Co jeszcze może mieć znaczenie dla osoby podejmującej decyzję o przyjęciu nas do pracy? Co będzie decydowało o tym, czy dostaniemy wymarzoną pracę, czy też nie? Aby odpowiedzieć na te pytania spróbujmy zastanowić się nad tym jak wygląda proces rekrutacji z drugiej strony barykady, oraz czym i z jakich pobudek kieruje się osoba prowadząca proces rekrutacji.

Przede wszystkim zwróćmy uwagę, że po drugiej stronie też jest jakaś osoba, bądź grupa osób. Osoby podejmujące decyzje rekrutacyjne bardzo często, szczególnie w większych firmach, są ich pracownikami. Osoby te odpowiadają przed swoimi przełożonymi za podejmowane decyzje i ich konsekwencje. Nie oszukujmy się, na początku kariery zawodowej nie będziemy spotykać się na rozmowach kwalifikacyjnych z prezesami korporacji, którzy nie odpowiadają przed nikim lub jedynie przed radą nadzorczą i to tylko w kwestiach strategicznych. Naszymi interlokutorami na rozmowie kwalifikacyjnej będą pracownicy, często menedżerowie niskiego, bądź średniego szczebla lub pracownicy działu Human Resources. Dla nich proces rekrutacji to jeden z obowiązków, często jeden z najtrudniejszych w ich pracy. Jest to zajęcie, które wbrew pozorom obarczone jest bardzo dużym stresem, z czego osoby biorące udział w procesie rekrutacji bardzo rzadko zdają sobie sprawę. Cóż jest takiego stresującego w odpytywaniu kandydatów? Dręczeniu ich wymyślnymi pytaniami i testami, często bzdurnymi i skopiowanymi via Internet z publikacji nt. działalności dużych międzynarodowych koncernów, często nieaktualnymi i kompletnie niedostosowanymi do stanowiska będącego przedmiotem rekrutacji. Otóż stres ten wywołany jest konsekwencjami z jakimi przyjdzie się borykać menedżerowi w przypadku popełnienia błędu. Stosunkowo krótkie spotkanie, bądź nawet seria spotkań z kandydatami, czy nawet coraz bardziej modne Assessment Centre to zbyt mało żeby dobrze ocenić potencjalnych pracowników. Zawsze istnieje ryzyko pominięcia wartościowego kandydata, lub co gorsze zatrudnienia kogoś niepożądanego w firmie. Z tego powodu menedżerowie, szczególnie ci, którzy niosą już pewien bagaż doświadczeń w zatrudnianiu pracowników, bardzo często skupiają



się na całkowicie niemerytorycznych cechach kandydata. Szczególnie bojaźliwi „rekruterzy” pewniej wybiorą potencjalnie słabszego zawodowo kandydata, który pomimo tego zaprezentował się jako osoba w pewien sposób „bezpieczniejsza”. Dzieje się tak dlatego, że niezbyt roztropnie wybrana osoba może narazić firmę na bardzo duże straty, za które najpewniej odpowie menadżer podejmujący decyzję o zatrudnieniu takiej osoby. Często, szczególnie na początku naszej kariery zawodowej, potencjalny pracodawca musi bardzo dużo w nas zainwestować, żebyśmy stali się wartościowymi pracownikami. Dotyczy to szczególnie branż wyspecjalizowanych, w których nie wystarczy nabyta na uczelni wiedza, ale i początkujący sprzedawcy często przechodzą serię bardzo kosztownych szkoleń, stąd niechętnie rezygnuje się z ich usług tuż po zakończeniu tejże. Poszukiwany jest zatem osobnik, który z jednej strony wykaże się jak najwyższymi kwalifikacjami, z drugiej zaś da choćby cień nadziei na dłuższe przywiązanie do pracodawcy. Na pewno cenniejsza jest osoba niezbyt kontrowersyjna, budząca zaufanie oraz rokująca na nawiązanie choćby podstawowych relacji z kolegami z pracy. Oczywiście są wyjątki – nocny stróż może być zdeklarowanym samotnikiem, windyktor może, a nawet powinien mieć podniesiony poziom asertywności a wokalista zespołu heavy metalowego ma prawo na pewną dozę dekadencji. Skupmy się jednak na regule a nie wyjątkach od niej.

Co zatem może zniechęcić osobę prowadzącą rekrutację? Jakich błędów warto unikać podczas kontaktów z pracodawcą? Przede wszystkim postarajmy się aby nasze zachowanie było adekwatne do stanowiska o jakie się ubiegamy. Czasem są to drobiazgi, ale te drobiazgi bardzo często decydują o skreśleniu szans kandydata, choćby nie wiem jak duże miał doświadczenie zawodowe, czy jak wiele czasu i zapału poświęcił na edukację w renomowanych szkołach.

Po pierwsze i jak sądzę najważniejsze – dajmy sobie szansę na uzyskanie zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną, bądź „interview” w świecie korporacji i naśladowujących je firm. Aby nie zniechęcić naszego przyszłego „szefa” już na etapie oceny naszych dokumentów aplikacyjnych warto zadbać o ich przejrzystość, a już na pewno o to, żeby dało się je w ogóle odczytać (dotyczy to przede wszystkim najpopularniejszej, a coraz częściej jedynej formy składania dokumentów aplikacyjnych jaką jest poczta e-mail). Zwróćmy więc uwagę w jakim formacie są załączane przez nas dokumenty. Ja, osobiście uważam, że najbardziej czytelny jest



format *.pdf, ale *.rtf czy *.doc będą równie poprawne. Zrezygnowałbym z najnowszych formatów MS Office, czy formatów programów typu Open Source, gdyż pomimo tego, że są one oficjalnie uznawane, nie każdy dysponuje oprogramowaniem do ich otwarcia, a nikt nie będzie takiego oprogramowania szukał/kupował i instalował, tylko po to żeby odczytać nasze dokumenty. Jeśli nie uda się to w pierwszym podejściu, nie mamy szans na dalszą część rekrutacji, choćbyśmy byli najlepszym kandydatem na świecie. Ważne również jest to, aby forma w jakiej zwracamy się do oferującego stanowisko pracy była dostosowana do charakteru tego stanowiska. Ostatnio zauważam modę na wyróżnianie swoich dokumentów aplikacyjnych. Możliwe, że podczas aplikowania do agencji reklamowej na stanowisko copyrightera kreatywność i przebojowość w prezentowaniu swojej osoby ma wielkie znaczenie, ale już na stanowisko księgowego aplikacja w formie prezentacji multimedialnej ze zdjęciami z zeszłorocznego surfingu na Hawajach nie będzie na miejscu. Jeśli nie jesteśmy pewni jak daleko możemy się posunąć, lepiej zadbajmy o to, żeby w dokumentach aplikacyjnych nie było błędów ortograficznych, czcionka nie przypominała egipskich hieroglifów, a załączone zdjęcie nie było zdjęciem z wakacji. Przy zachowaniu tego minimum, jeśli tylko treść naszej aplikacji będzie zbieżna z oczekiwaniami pracodawcy, powinniśmy odnieść pierwszy sukces w postaci zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Na pewno najbardziej wyrafinowana forma aplikacji, która nie będzie zawierała konkretów na temat naszej osoby, nie wyrze żadnego wrażenia i w niczym nam nie pomoże. Pamiętajmy również o tym, żeby dokumenty były opatrzone stosownym oświadczeniem odnośnie przetwarzania danych osobowych, gdyż bez tego nie powinny być one brane pod uwagę w procesie rekrutacyjnym. Zadbajmy też o taki banał, jak nie pisanie o wszystkim co nam przyjdzie do głowy. Generalnie – im mniej i treściwiej – tym lepiej. Uważam jednak, że warto wspomnieć o swoich zainteresowaniach. Powiększają one naszą wartość, często też zwracają uwagę osoby rekrutującej i odciągają od mniej wygodnych faktów z naszego cv. Należy być jednak przygotowanym na kilka pytań z dziedziny, którą wskazaliśmy jako nasze hobby już na rozmowie kwalifikacyjnej, warto w tym miejscu wypaść dobrze. Dokumenty aplikacyjne składamy w formie wskazanej w ogłoszeniu. Jeśli podany jest adres e-mail to nie ustalamy adresu firmy i nie składamy dokumentów osobiście. Analogicznie, jeśli wskazany jest adres pocztowy, to nie próbujemy na siłę przesłać aplikacji mailem czy faksem.



Niedopuszczalne jest również wydzwanianie do firmy z pytaniami czy proces rekrutacyjny jeszcze trwa i czy jesteśmy brani pod uwagę itp. Może to zostać odebrane jako akt desperacji, co nie wpłynie pozytywnie na nasz wizerunek.

Po drugie – jak nas widzą, tak nas piszą, czyli rozmowa rekrutacyjna. Nasze dokumenty aplikacyjne nie budziły zastrzeżeń, były czytelne, a osoba, która je czytała od razu zauważyła, że ma do czynienia z kimś, kogo właśnie szuka, zatem zostaliśmy zaproszeni na spotkanie w sprawie pracy. Tutaj znowu nasuwają się pytania – w co się ubrać, jak się zachowywać, o czym nie mówić, a o czym koniecznie powiedzieć? Co do ubioru, to jest jedna bezpieczna zasada, która nigdy nie narazi nas na śmieszność – im bardziej klasycznie, tym lepiej. Panowie zatem ubierają garnitury, panie garsonki, czy inne klasyczne wdzianka. W miarę możliwości dobieramy stonowane kolory, chyba, że planujemy karierę kabaretową. Wtedy proszę nie brać moich sugestii pod uwagę. W innym przypadku odpadają krótkie spodenki, sandały, najmodniejsze jeansy z cekinami, a także jaskrawy makijaż, ekstrawagancka fryzura oraz krzykliwe gadżety. Ukochana maskotka „na szczęście” też nie doda nam powagi, to nie egzamin maturalny. Przede wszystkim naszym celem jest pokazanie, że jesteśmy poważnym kandydatem i zależy nam na oferowanym stanowisku. Tak samo jak natychmiast pomijani są desperaci, równie szybko rezygnuje się z osób przesadnie pewnych siebie czy wręcz aroganckich. Pamiętajmy, że stosunek pracy to umowa dwóch stron i obie powinny pokazać, że zależy im na współpracy, obie również powinny akceptować warunki tej umowy, w przeciwnym razie będzie to raczej krótka przygoda. Na rozmowie odpowiadamy na zadawane pytania w sposób możliwie grzeczny, zwięzły i staramy się nie wychodzić przed szereg. Jeśli mamy jakieś pytania, warto je notować, najprawdopodobniej będziemy mieli możliwość zadać je osobie rekrutującej w odpowiednim czasie, chyba, że na wstępie zaproponowała ona zadawanie pytań w trakcie rozmowy. Warto pamiętać, że również zadane przez nas pytania będą podlegały ocenie, rozsądnie więc będzie jeśli zastanowimy się nad ich formą i treścią. Wypada również cokolwiek wiedzieć o firmie, która zaprosiła nas na rozmowę oraz o branży w jakiej działa. Warto, żeby były to informacje nie tylko z firmowej strony internetowej. Ciekawym źródłem informacji będą branżowe portale, czy czasopisma, fora internetowe, a także strony internetowe konkurencji firmy, do której się wybieramy. Jednym z ostatnich najczęściej pytań jest pytanie o oczekiwane przez nas



wynagrodzenie. Bardzo często jestem pytany jaka jest właściwa odpowiedź na zapytanie o oczekiwane zarobki? Otóż odpowiedź jest najprostsza z możliwych – prawda. Podstawowym doraźnym celem naszej pracy jest otrzymywane wynagrodzenie. Cóż nam po pracy, która nie pozwoli nam się utrzymać? Oczywiście na początku kariery zawodowej nie warto przesadnie wybrzydzać i oczekiwać wynagrodzenia prezesa banku, niemniej po realnej ocenie naszych szans i aspiracji powinniśmy udzielić szczerzej odpowiedzi na to pytanie. Powinna być to kwota, która pozwoli nam popracować w firmie dłużej niż przez okres próbny. Nie dostaniemy referencji od pracodawcy, u którego zabawiliśmy jedynie chwilę. Szczególnie na początku kariery zawodowej warto wystrzegać się bardzo częstej zmiany pracy. Będzie to źle oceniane przez potencjalnych pracodawców. Nawet jeśli uda nam się dostać na rozmowę kwalifikacyjną, to będziemy zasypani serią pytań o przyczyny takiego stanu rzeczy. Często będą to dla nas pytania niewygodne. Pamiętajmy, że nasza kariera zawodowa ma trwać kilkadziesiąt lat i na efekty czasem trzeba trochę popracować. Wierzę, że warto. Tak samo jak warto podejmować pierwszą aktywność już podczas studiów. Często nie musi być to praca w sensie stricto. Obecnie studenci i absolwenci mają wiele możliwości podejmowania staży i praktyk zawodowych już w trakcie, bądź zaraz po zakończeniu studiów. Często takie praktyki są drogą dostania się do renomowanych firm. Częstokroć jest to jedyna droga do tych firm. Doświadczenie zawodowe jest bardzo często wyżej oceniane niż wykształcenie, a już na pewno jest jego wyśmienitym uzupełnieniem. Jeśli pokażemy, że nasze zorganizowanie i osobista dyscyplina pozwoliły nam jednocześnie zdobywać pierwsze zawodowe szlify i piątki w indeksie, a także znajdować czas na osobiste pasje, to zbudujemy sobie bardzo cenny kapitał na start w zawodowej karierze.

Wierzę, że osoby, które wykażą choć minimum zaangażowania w przygotowanie własnej osoby do procesu rekrutacji będą miały wielokrotnie większe szanse u zestresowanych i zapracowanych HR menadżerów. Na pocieszenie pamiętajmy, że żadna ze stron nie lubi rekrutacji. Nie utrudniajmy zatem pracy rekrutującym a oni na pewno to docenią.

Krzysztof Knopek
Dyrektor Oddziału
POSNET Polska SA