

Dlaczego firmy w Polsce nie umieją rekrutować pracowników?

Ukrywanie wynagrodzenia w ogłoszeniach, chowanie się za firmą rekrutującą, nieuczciwe podbieranie pracowników, zbieranie informacji o pracownikach w serwisach społecznościowych, to tylko część błędów które popełniają firmy szukając pracowników.

Polski Internet jest zasypany tysiącem ofert pracy, z których nic nie wynika.

Kandydat musi czekać tygodniami a czasami miesiącami, żeby dowiedzieć się kiedy może podjąć pracę, za jakie wynagrodzenie, kiedy otrzyma umowę na czas nieokreślony i jaką ma szansę na awans w nowej pracy.

Pod względem przejrzystości rekrutacji pracowników firmy z Polski są na szarym końcu Europy.

Polskie firmy rzadko stosują metodę transparentności w poszukiwaniach pracowników.

W ogłoszeniach ukrywa się absolutnie wszystko:

Nazwa firmy - pracodawca ukrywa się za firmą rekrutującą lub nie podaje nazwy firmy w ogłoszeniu. Najczęściej powodem jest to, że właśnie ma zamiar wyrzucić obecnych pracowników i szuka nowych kandydatów na ich miejsce. Kolejnych pracowników może za jakiś czas spotkać to samo. Pewnego dnia dowiedzą się, że już nie pracują w firmie.

Wynagrodzenie - rzadkością w ogłoszeniach są nawet tzw. widełki wynagrodzeń (pensja podana w przedziale , np. 2000 zł - 3000 zł brutto).

Miejsce pracy - w niektórych ofertach pracy dowiadujemy się jedynie, że praca jest w określonym regionie. Pracodawca zakłada, że pracownik jest mobilny i przyjedzie za pracę. Nie bierze się pod uwagę, że część kandydatów już na wstępnym etapie chce znać miejsce pracy.

Charakter pracy - dla zawodów, na które ciężko jest znaleźć pracowników wymyśla się stanowiska, żeby przyciągnąć kandydatów. I tak na przedstawicieli handlowych mamy ogłoszenia dla "dyrektorów sprzedaży", "kierowników zespołów ds. sprzedaży", "menadżerów regionu".

Przyczyny złej rekrutacji.

Brak uczciwych intencji - poszukiwania pracowników do zawodów, które nie cieszą się popularnością. Przedstawiciele handlowi, telemarketerzy itp., ukryta wymiana obecnej kadry.

Oszczędności na siłę - zamiast oceniać kandydatów po ich umiejętnościach i doświadczeniu jednym z ważniejszych czynników decydujących o zatrudnieniu jest pensja. Jeśli pracodawca nie poda w ogłoszeniu jakiej pensji możemy oczekiwać, to wynagrodzenie staje się elementem przetargowym i wygrywa przeważnie ten, który zgodzi się na najniższą kwotę.

Kłamstwo w żywe oczy - brak nazwy firmy i wysokości pensji często jest metodą zmiany obecnych pracowników na nową "świeżą krew". Ukrywanie nazwy firmy i korzystanie z firm rekrutacyjnych to forma chowania się przed obecnymi pracownikami. Po rekrutacji nowego personelu obecny pracownik dowiaduje się, że ma 3 miesiące na znalezienie nowej pracy. Trudno w to uwierzyć ale ta metoda jest stosowana do wymiany kadry w największych polskich firmach.

Brak kompetencji osób odpowiedzialnych za rekrutację - działy HR polskich firm tylko z nazwy są Human Resources (Zasoby Ludzkie). W rzeczywistości zajmują się podkradaniem pracowników innym, testami kompetencji, podczas, gdy fachową wiedzę może sprawdzić tylko specjalista z danej dziedziny (np. jak osoba z HR może sprawdzić wiedzę osoby kandydującej na księgową lub informatyka PHP).

Niekompetentne szefostwo - kierownicy, dyrektorzy zamiast budować zespół sprawdzonych pracowników w przypadku konfliktów lub braków efektów pracy szukają nowego narybku do pracy.

Ukrywanie nazwy firmy, brak wynagrodzeń w ogłoszeniach to wynik złych nawyków osób odpowiedzialnych za

rekrutację. W naszym kraju istnieje przyzwyczajenie do ukrywania wszystkiego co tylko ukryć się da. W efekcie w odpowiedzi na ofertę pracy pracodawca otrzymuje kilkaset CV kandydatów zupełnie nie odpowiadających wymaganiom. Część kandydatów nie zgodzi się na warunki pracy, zmianę miejsca pracy itp.

Dowiedzą się jednak o tym po rozmowie kwalifikacyjnej, przez co proces rekrutacji wydłuża się w nieskończoność.

Dobra firma nie musi nic ukrywać.

Naprawdę dobrego pracodawcę poznamy po metodach jakie stosuje podczas rekrutacji. Wystarczy przyrzeć się ogłoszeniom, które publikuje, obejrzeć stronę WWW firmy oraz zapoznać się z opiniami innych o pracodawcy np. na forum.

Transparentność oferty.

Firma nie ukrywa swoich zamiarów. Podaje wynagrodzenie oraz dodatki jakie może otrzymać kandydat do pracy. Już w ogłoszeniu dowiemy się gdzie będziemy pracować, w jakiej firmie, na jakie wynagrodzenie i premie możemy liczyć. Dobra firma nie musi ukrywać, że aktualnie poszukuje pracowników. Rekrutację prowadzi publicznie, ujawniając wszystkie możliwe warunki pracy i płacy. Ogłoszenie jest napisane profesjonalnie i wyczerpująco. Nie zawiera błędów merytorycznych ani formalnych.

Przyjazna firma.

Łatwy dostęp kandydata do informacji o firmie: przejrzysta strona WWW, informacje o rozwoju i zasobach przedsiębiorstwa. Warto zapoznać się z opiniami na forum. Jeśli takich nie ma, to zawsze możemy jako pierwsi zadać pytanie o warunki pracy i płacy w danej firmie. Warto poszukać w Internecie informacji prasowych o pracodawcy. Dobra firma będzie miała dobrą prasę. Przyjazna firma nie musi ukrywać ilości zatrudnionych pracowników, warunków panujących w miejscu pracy. Część firm decyduje się nawet na podanie swoich zysków lub obrotów. W ten sposób buduje się dobry wizerunek pracodawcy oraz zaufanie.

Profesjonalna rekrutacja.

Rozmowę kwalifikacyjną przeprowadzi kompetentna osoba, sprawdzi naszą wiedzę i poinformuje o możliwościach rozwoju, pracy i wynagrodzeniu. Dowiemy się kiedy podpiszemy umowę o pracę na czas nieokreślony oraz jakie premie i dodatki czekają nas w nowej pracy. Naszą wiedzę będzie sprawdzał specjalista w danej branży, a nie oddelegowany do wszystkiego Pan/Pani od HR.

Dobra firma informuje swoich obecnych pracowników o planowanej rekrutacji. Nawet jeśli to nie znajdzie zrozumienia wśród obecnej kadry to pozwoli uniknąć nieporozumień później. Pracownicy powinni znać plany firmy: zmiany czy też poszerzenia kadry.

Metody poszukiwania pracowników przez firmy w Polsce budzą zdziwienie fachowców z zagranicy. Np. w wielkiej Brytanii w ogłoszeniu z ofertą pracy podaje się oprócz informacji o firmie: roczną pensję oraz wszystkie dodatki, na które może liczyć pracownik (auto, komórka, laptop, premie). Tak sformułowana oferta jest wiążącą deklaracją pracodawcy do zatrudnienia pracownika na określonych warunkach. Pensja w takim przypadku rzadko jest przedmiotem negocjacji. Ocenie podlegają kwalifikacje kandydata.

Najważniejsza jest skuteczna i szybka rekrutacja.

Trudność w znalezieniu pracowników w Polsce przejawia się w złym podejściu do procesu rekrutacji. Pracodawcy starają się ukryć jak najwięcej, ale przez to pozbywają się wielu kandydatów. Np. podając wynagrodzenie w ogłoszeniu można łatwo dotrzeć do osób już gdzieś pracujących, które chętnie zmieniają pracę na lepsze warunki.

Oczywiście nie można generalizować, że firma, która źle szuka pracowników będzie złym pracodawcą. Czasami zła rekrutacja świadczy tylko o braku kompetencji ludzi odpowiedzialnych za pozyskiwanie pracowników.