



KARIERA I BIZNES

Jak odstraszyć kandydatów

KADRY | Niemal dwie trzecie Polaków uważa, że pracodawcy nie dbają o dobre kontakty z kandydatami do pracy. Sporo firm nie zdaje sobie sprawy, że w czasach rynku pracownika rośnie znaczenie profesjonalnej i przyjaznej rekrutacji.

ANITA BŁASZCZAK

Do niedawna, w czasach wysokiego bezrobocia, kandydatów do pracy nierzadko traktowano jako natrętnych petentów, którzy mają przede wszystkim obowiązki. To oni mieli się starać, by nie zrazić do siebie rekrutera czy potencjalnego pracodawcy, dbając o to, by założyć w CV i na rozmowie kwalifikacyjnej.

Drużyna strona - czyli pracodawcy i rekruterzy - nie musiła się specjalnie przejmować zasadami, zgodnie z którymi oferta pracy powinna zawierać jak najwięcej informacji, wypada odpowiadać na nadesłane CV, informując też kandydata o przebiegu rekrutacji. Mimo inicjatyw zrzeszającej już ponad 60 firm Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji, która od ponad dwóch lat promuje wysokie standardy procesów rekrutacyjnych, wielu pracodawców nie zwracało na nie większej uwagi.

Nie więc dziwnego, że w trzeciej już edycji badania Candidate Experience, które jesienią 2015 roku koalicja przeprowadziła wraz z internetową platformą eRecruiter, aż 64 proc. Polaków stwierdziło, że pracodawcy nie dbają o relacje z kandydatami do pracy. To najgorszy wynik od początku badania.

Tymczasem dzisiaj, gdy w większości branż jest coraz większy wybór ofert zatrudnienia, warto naprawdę zacząć dbać o to, by skutecznie zacheć potencjalnych pracowników, a przynajmniej ich nie zniechęcać. Jak wynika z badania Candidate Experience i opinii ekspertów od rekrutacji,

czynników, które mogą odstraszyć kandydatów, jest sporo:

1. Zły wizerunek firmy jako pracodawcy

Negatywne informacje i opinie o firmie krążące na portalach rekrutacyjnych i społecznościowych skutecznie zniechęcają potencjalnych pracowników. - Większość kandydatów szuka w internecie opinii o pracodawcach i często rezygnują z aplikowania do firm, które są krytykowane przez pracowników - twierdzi Katarzyna Borowczyk, szefowa zespołu rekrutacji w firmie doradztwa personalnego Bigram. Według niej, pracodawcy powinni monitorować opinie krążące na ich temat w internecie i w razie potrzeby reagować. Tym bardziej że powodem negatywnych komentarzy mogą być rzeczywiste problemy w firmie, nawet jeśli ich skala jest niewielka. Zdarza się, że zła atmosfera w jednym z zakładów produkcyjnych odbija się na wizerunku całej dużej firmy.

2. Oferta od tajemniczego pracodawcy

Brak nazwy firmy, która stoi za ogłoszeniem o pracy, to dla 67 proc. kandydatów czynnik zniechęcający do wysłania CV. Jak przyznaje Izabela Bartnicka, ekspertka eRecruitera, ukryte rekrutacje są uzasadnione wówczas, gdy firma chce wymienić pracownika i szuka lepszego kandydata na jego miejsce. Jednak niektórzy pracodawcy (w tym zwłaszcza

Co zniechęca kandydata do oferty pracy - opinie, w proc.



POPRAWĄ KONIUNKTURY NA RYNKU PRACY PODWYŻSZA POPRZECZKĘ REKRUTEROM

małże, mało znane firmy) ukrywają nazwę w obawie, że mało znana marka zniechęci potencjalnych kandydatów. - Nie zdają sobie sprawy, że jest dokładnie odwrotnie. Kandydaci chcą wiedzieć, kto stoi za ofertą. Dlatego jeżeli nie ma konieczności pomijania w ogłoszeniu nazwy firmy, warto z tej praktyki zrezygnować - dodaje Bartnicka.

3. Wymóg listu motywacyjnego

Coraz częściej firmy odchodzą od tego warunku, na które zły ma się wielu kandydatów. Czują się na siłę zmuszani do deklarowania chęci pracy w danej firmie już na początkowym etapie procesu rekrutacji, gdy nie mają jeszcze pełnej informacji o warunkach zatrudnienia.

4. Niejasny, zdawkowy opis oferowanej pracy

Brak wyczerpujących informacji w ogłoszeniu

zniechęca co drugiego kandydata. Jak podkreśla ekspertka eRecruitera, firmy często posługują się w ofertach utartymi schematami, które nie są zrozumiałe dla osoby z zewnątrz. Nie wystarczy więc szukać przedstawiciela handlowego, który ma odpowiadać za bieżące relacje z klientami, nie określając choćby, czy ma się on zajmować klientami detalicznymi czy biznesowymi.

5. Słabość lub brak komunikacji z kandydatem

Brak odpowiedzi na przesłaną aplikację to jeden z najczęściej wytykanych przez kandydatów błędów pracodawcy czy rekrutera. Wprawdzie większość dużych firm, które ma już systemy IT, które automatycznie potwierdzają otrzymanie zgłoszenia, ale nadal nie jest to powszechne rozwiązanie. Izabela Bartnicka z eRecruitera zwraca uwagę, że brak komunikacji z kandydatem utwierdza go w przekonaniu, iż dana oferta jest fik-

cyjna, a cała rekrutacja ustawiła. Jeszcze większym problemem jest lekceważenie komunikacji na kolejnych etapach rekrutacji. Nawet duzi pracodawcy niekiedy nie udzielają żadnej informacji zwrotnej po spotkaniu kwalifikacyjnym. Jeśli kandydat nie przeszedł do kolejnej tury. - To jeszcze bardziej frustrująca sytuacja niż brak odpowiedzi na aplikację i wiele osób może to na długo zniechęcić do firmy - dodaje ekspertka eRecruitera.

6. Podejrzana determinacja pracodawcy

Czy można zniechęcić kandydata, usilnie namawiając go do pracy w firmie? Zdaniem Katarzyny Borowczyk z Bigramu takie sytuacji się zdarzają i to nierzadko, zwłaszcza w branżach, gdzie pracodawcy muszą rywalizować o potencjalnych pracowników. Jeśli na spotkaniu kwalifikacyjnym przedstawiciel firmy skupia się na zachwalaniu jej zalet i atutów oferowanej pracy, nie

zadając pytań kandydatowi, niekiedy za miast zachęcać wywołuje niepokój. - Determinacja pracodawcy, który już na pierwszej rozmowie jest gotów podpisać umowę, może działać odstrasząco i budzić podejrzenie, że z jakichś powodów nikt nie chce tam pracować - wyjaśnia Borowczyk.

7. Mało profesjonalne zachowanie osoby rekrutującej

Nie tylko wśród starszych specjalistów i menedżerów można niekiedy usłyszeć krytyczne opinie o mało profesjonalnych rekruterach i pracownikach działów HR firm, którzy mają niewielkie pojęcie o branży i oferowanej pracy. W ostatnich latach było to niekiedy skutkiem kryzysowych cięć kosztów w firmach rekrutacyjnych, gdzie droższych specjalistów zastępowano stażystami. Obecnie takie sytuacje paradoksalnie mogą być efektem hossy na rynku i podkupywania doświadczonych rekruterów, których obowiązki muszą nagle przejąć ich pospieszenie doszkoleni koledy.

Jak zaznacza Katarzyna Borowczyk z Bigramu, większym problemem bywa mało profesjonalna postawa menedżerów, którzy uczestniczą w spotkaniach kwalifikacyjnych. O ile pracownicy firm i działów HR przechodzą szkolenia z zasad rekrutacji, to menedżerowie często są zdani na wyzucie, które niekiedy ich zawodzi. W rezultacie taka rozmowa może skutecznie zniechęcić kandydata do pracy w danej firmie. @

64
proc.

Polaków twierdzi, że pracodawcy nie dbają o relacje z kandydatami do pracy (wg eRecruitera)

źródło: eRecruiter