



KARIERA I BIZNES

Kandydat czeka i czeka ...

REKRUTACJA | Choć pracodawcy i łowcy głów narzekają na deficyt talentów, to zaniedbują relacje z potencjalnym pracownikiem.

ANITA BŁASZCZAK

Polscy pracodawcy na ogół mają dobre mniemanie o swoich relacjach z kandydatami do pracy. Niemal dwie trzecie firm uczestniczących w ostatnim badaniu „Candidate Experience”, które jesienią ubiegłego roku przeprowadziła platforma eRecruiter, zapewnia, że dba o pozytywne wrażenia kandydatów z procesu rekrutacji.

Jednak po stronie potencjalnych pracowników przeważają odwrotne opinie - niemal sześciu na dziesięciu ankietowanych w tej grupie stwierdziło, że firmy nie dbają o relacje z kandydatami. Co czwarty z badanych nigdy nie otrzymał informacji i statusie swojej aplikacji.

Cisza po rozmowie

Wprawdzie poprawił się wstępny etap kontaktów - większość firm przesyła (z reguły automatyczne) potwierdzenie, że dostała CV - ale często jest to ostatni kontakt z potencjalnym pracownikiem. I to niezależnie od tego, czy jest to stażysta czy doświadczony menedżer. - Tylko 29 proc. pracodawców deklaruje, że odpowiada wszystkim kandydatom biorącym udział w procesie rekrutacji - przypomina Maciej Sieńczyk, dyrektor rozwoju eRecruitera.

Widać jednak zmianę na lepsze; do 35 proc. wzrósł odsetek tych, którzy po spotkaniu rekrutacyjnym zostali poinformowani, że nie przeszli do kolejnego etapu (rok wcześniej - 24 proc.). Nadal jednak kan-

Czy firma dba o relacje z kandydatami w procesie rekrutacji, opinie firm w proc.

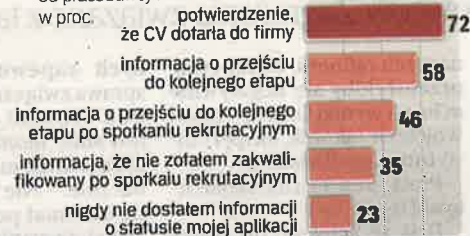


© Zródło: eRecruiter

Czy firmy dbają o relacje z kandydatami - opinie kandydatów



W jakich sytuacjach kandydat otrzymywał informację od pracodawcy?



FIRMY MAJĄ DUŻO LEPSZĄ OPINIĘ O JAKOŚCI SWOICH RELACJI Z KANDYDATAMI NIŻ POTENCJALNI PRACOWNICY

Doświadczona dyrektor z branży finansowej przyznaje, że kilkakrotnie miała taką sytuację po udanym, jej zdaniem, spotkaniu kwalifikacyjnym. - Często słyszę, że nadchodzi rynek kandydata, ale w praktyce nie widzę większych zmian w podejściu firm czy agencji w porównaniu z 2010 rokiem, gdy stałe mówiono o kryzysie - twierdzi Paweł, 40-letni menedżer z bankowości, który od roku szuka stałej posady.

Agnieszka Mazurek, menedżer ds. rozwoju biznesu i Executive Search w firmie Goldman Recruitment, jako

jedną z kluczowych przyczyn braku informacji zwrotnej wskazuje dominujący obecnie model współpracy firm z agencjami rekrutacyjnymi. Zakłada on brak wyłączności, brak zasad dotyczących komunikacji na linii klient - konsultant - kandydat, oraz tzw. success fee, czyli honorarium za zakończoną powodzeniem rekrutację zamiast zapłaty za usługę.

- Przy współpracy na zasadach „success fee” klient nie ponosi konsekwencji związanych z opóźnieniem momentu podjęcia decyzji, czasowym zawieszeniem lub wycofaniem

się z procesu rekrutacji - podkreśla Agnieszka Mazurek.

Agent pracodawcy

Kandydatom nie sprzyja też sytuacja, gdy pracodawca angażuje kilka firm rekrutacyjnych, które nierzadko polecają te same osoby. - Brak doprecyzowanych zasad współpracy powoduje chaos i niekonsekwencję w kontaktach. Niekiedy dochodzi do sytuacji, w której obie strony: klient i konsultant są przekonane, że informacja zwrotna została kandydatowi przekazana - wyjaśnia Mazurek.

Katarzyna Borowczyk, menedżer w Bigram Personnel Consulting, zwraca uwagę na fakt, o którym szukający pracy często zapominają; firma rekrutacyjna jest agentem pracodawcy (bo to on płaci za znalezienie pracownika), a nie kandydata. To oznacza, że łowca głów niekoniecznie nam pomoże w szukaniu zatrudnienia - owszem zrobi to, jeśli pasujemy do profilu kandydata, którego rekrutuje jego klient. Stąd się bierze brak odzewu albo gwałtowne odpowiadzi na

Jeśli rekruter nie ma odpowiedniej oferty, raczej nie będzie się z nami kontaktował. Odezwie się wówczas, gdy nasze CV będzie pasować do profilu określonego przez klienta-pracodawcę...

Jak jednak zaznacza Katarzyna Borowczyk, czym innym jest brak kontaktu po rozmowie kwalifikacyjnej. - To świadczy o braku profesjonalizmu konsultanta i jest bardzo negatywnym zjawiskiem - podkreśla przedstawicielka Bigramu. Zaznacza, że jeszcze gorsze wrażenie wywołuje rekruter, który wcześniej usilnie namawiał kandydata do udziału w spotkaniu kwalifikacyjnym, a potem milknie i nawet nie odbiera telefonów.

Długofalowe relacje

Rekruterzy tłumaczą się, że trudno jest informować o efektach spotkania, jeśli pracodawca (a konkretnie podejmujący decyzje menedżer) zwleka z wyborem jednego spośród kilku kandydatów. - Zdarza się, że my również nie dostajemy żadnej informacji od pracodawcy, który nie chce się

odrzuć. Wtedy trzeba jednak ustalić, czy proces rekrutacji nadal trwa, czy został zakończony, by móc przekazać jakąś informację kandydatowi - podkreśla Rafał Janowski, menedżer w HRK odpowiedzialny za rekrutację w branży inżynierjno-technologicznej.

Jak zaznacza, 13 lat pracy w tej branży przekonało go, że warto budować długofalowe dobre relacje z kandydatami. - Jeśli stale mamy do czynienia z określoną grupą specjalistów i menedżerów, to ktoś, kto dzisiaj został odrzucony, za rok - dwa może być bardzo atrakcyjnym kandydatem - przypomina Janowski. Według niego odwołanie decyzji czy zamrażanie rekrutacji zdarza się dość często w korporacjach, gdzie jest nierzadko kilka szczebli decyzyjnych. Jednak w branżach, które - jak np. inżynieria - działają w warunkach „rynku kandydata”, firmy dbają o potencjalnych pracowników i dziękują za udział w rekrutacji również tym odrzuconym.

Ułatwiają to specjalne e-platformy, które (jak np. eRecruiter) pozwalają na jednoczesne przesyłanie spersonalizowanych wiadomości wielu osobom, wspierając też zarządzanie bazą kandydatów. - Większość rekruterów skupia się tylko na osobach, które przeszły do finalnego etapu rekrutacji, a zapomina o tzw. kandydatkach odrzuconych. Nie zdają sobie sprawy, że odpowiednio zarządzana baza może ułatwić im przyszłe rekrutacje - podkreśla Marcin Sieńczyk. ©

29 proc. kandydatów
firm wysyła informację zwrotną wszystkim

niezadowolonych z procesu rekrutacji nabiera negatywne nastawienie do kandydatów



Masz pytanie, wyslij e-mail do redaktora sekcji „Kariera i biznes” Anity Błaszczak