**Zagubieni w rekrutacji**

**Być może sądzisz, że ze swoimi umiejętnościami szybko znajdziesz pracę. Nadzieje rosną, gdy dostajesz zaproszenie na rekrutację i informację, że dana firma pilnie chce zatrudnić osobę taką, jak Ty. Dlaczego więc później cały proces przeciąga się, a często nawet kończy się bez żadnej informacji zwrotnej?**

Poszukiwanie właściwych osób do obsadzenia wakatu często rozpoczyna się dynamicznie, w szybkim tempie. Kandydaci spodziewają się, że skoro firma daje im sygnały na temat tego, jak pilnie potrzebuje nowego specjalisty lub menedżera, tempo to zostanie utrzymane i wkrótce znajdą pracę. A jeśli nie oni zostaną zatrudnieni, to przynajmniej otrzymają informację zwrotną na temat przyczyn takiej decyzji.

Niestety, w praktyce bardzo często gwałtowny i pełen entuzjazmu start hamowany jest przez bieżące, przyziemne przeszkody. Rzadko kiedy w procesie rekrutacji wszystko przebiega w taki sposób i w takim tempie, jak założono na samym początku.

**Szukanie pracy to sprzedaż**

Osoba szukająca pracy powinna być przygotowana na ewentualność, że w trakcie rekrutacji mogą wystąpić nieoczekiwane zmiany. Nawet wtedy, gdy kandydat słyszy, że pracownik jest potrzebny „od zaraz”, lepiej podejść do takiej informacji z dystansem. Bez względu na to, jak pilna wydaje się potrzeba, rekrutacje niemal zawsze składają się z wielu etapów, a im wyższe stanowisko, tym bardziej złożony i często dłuższy proces decyzyjny.

Często wygląda to tak, że kandydat otrzymuje telefon z prośbą o pilne spotkanie w sprawie rekrutacji. Oferta jest podobno poważna, a doświadczenia kandydata doskonale dopasowane do profilu stanowiska. Kandydat przekłada więc różne zaplanowane wcześniej sprawy, by spotkać się z headhunterem, pracownikiem działu HR lub decydentem po stronie klienta. Pokazuje w ten sposób, jak bardzo jest elastyczny i zaangażowany. Podczas spotkania okazuje się jednak, że etapów jest więcej – wśród nich m.in. rozmowa z bezpośrednim przełożonym, rozmowa z „haerowcem”, badanie on-line dla najlepszych kandydatów, no i jeszcze rozmowa z całym zespołem (czasem określana jako *assessment center*).

Ponieważ jednak kandydat zaangażował się w proces rekrutacji, najczęściej będzie zainteresowany kolejnymi etapami. Niestety, na dowolnym z nich kontakt ze strony firmy może się urwać. Początkowo wszystkim się spieszyło, ale potem pojawia się całkowita cisza. Niestety, tak bywa – i to nawet często. Firma milczy, a kandydat pozostaje z poczuciem, jakby ktoś zostawił go „na lodzie”. Pojawia się wrażenie bezradności i poczucie winy, z czym trudno sobie poradzić nawet menedżerom z wieloletnim stażem. Jeśli nałożymy na to często wielomiesięczne poszukiwania na stanowiskach menedżerskich i topniejący budżet domowy, pojawia się ogromny stres i frustracja.

- Do poszukiwania pracy należy podejść jak do sprzedaży – mówi Ernest Wencel – coach, który w ramach inicjatywy Punkt X pomaga menedżerom w znalezieniu nowego zatrudnienia. – Nawet jeśli wszyscy zgadzamy się, że brak informacji zwrotnej jest mało profesjonalny, musimy mieć świadomość, że w pojedynkę trudno jest zmienić realia. Dlatego proponuję uczyć się od handlowców, którzy nie obrażają się, że klient nie wrócił do niego z informacją zwrotną. Handlowiec wie, że to on musi zadzwonić, jeśli chce sfinalizować sprzedaż. W przypadku rekrutacji jest podobnie. Jeśli szukasz pracy, nie obrażaj się, bo to nic nie da. Zamiast tego przejmij kontrolę i zrób co w Twojej mocy, aby wykazać się skutecznością – przekonuje.

Aby zminimalizować ryzyko przykrych niespodzianek, warto na każdym etapie zapytać, kiedy należy się spodziewać kontaktu w sprawie kolejnego. Jeśli w danym terminie telefon milczy, wówczas nie tylko nie zaszkodzi, ale nawet warto skontaktować się z rekruterem i spróbować uzyskać od niego aktualne informacje. Dobrze jeśli osoba poszukująca pracy pokazuje, że zależy jej na danej pracy i że każda informacja zwrotna jest dla niej ważna.

**Zwinne rekrutacje**

Kontakt z headhunterem może zwiększyć szanse kandydata na zatrudnienie, ale może też być źródłem wiedzy na temat tego, jak przygotować się do spotkania z klientem, na co zwracać uwagę podczas rozmowy, jaka jest kultura firmy. Rozmowa z rekruterem dostarczy też mnóstwa drobnych informacji, które będą procentowały na dalszych etapach. Można też dzięki temu dowiedzieć się, że np. cały proces utknął w martwym punkcie. Dlaczego rekrutacje czasem kończą się bez zapowiedzi?

- Coraz częściej jest to wynik tzw. „scrumowego”, zwinnego podejścia do realizowanych projektów – mówi Ernest Wencel. – Decyzje biznesowe są dziś podyktowane dużą presją czasu, przez co wymogi dotyczące stanowiska przed rozpoczęciem rekrutacji mogą być inne niż po kilkunastu dniach od jej rozpoczęcia. Gdy pojawia się zapotrzebowanie na kandydata, rekrutacja jest błyskawicznie uruchamiana, ale gdy zmieniają się decyzje biznesowe albo profil stanowiska, proces jest natychmiast wstrzymywany, aby nie generować dalszych kosztów – wyjaśnia.

A skoro tak, to brak informacji zwrotnej może wynikać nie z faktu, że kandydat nie spełnił oczekiwań, ale że w ogóle zrezygnowano z zatrudnienia nowej osoby, rekrutację przełożono na bliżej nieokreślony termin albo postanowiono, że jednak poszukiwane będą osoby o zupełnie innym profilu (z innym wykształceniem, doświadczeniem itd.). Cisza po drugiej stronie może też wynikać z czegoś innego.

- Kiedyś zdarzało się, że firmy zamieszczały fikcyjne ogłoszenia, żeby tanio budować bazy kandydatów. Dziś jest to już zabronione, ale i tak trzeba liczyć się z faktem, że niektórzy rekruterzy szukają osób niejako „na zapas”. Na rynku, na którym jest mało czasu na znalezienie pracowników nieustannie prowadzą monitoring, żeby w momencie, gdy tyko pojawia się informacja o wakacie, mieć wstępnie zweryfikowanych kandydatów. Czas rekrutacji jest jednym z ważniejszych mierników w HR – mówi coach z Punktu X.

Brak informacji zwrotnej może więc wynikać stąd, że rekrutacja dotyczyła wstępnej selekcji na stanowisko, które będzie brane pod uwagę dopiero w przyszłości. Zaproszenie na kolejny etap może się więc pojawić, ale dużo później niż spodziewały się osoby, które zaproszono na spotkanie wstępne lub wyselekcjonowano na podstawie CV. Ale powodem milczenia telefonu może być też fakt, że dana firma prowadzi bardzo złożone, wieloetapowe procesy rekrutacyjne.

- Działy HR i firmy headhunterskie są rozliczane z jakości rekrutacji, czyli z tego, ile spośród zrekrutowanych osób przepracuje u danego pracodawcy co najmniej rok. W tym celu „haerowcy” robią co mogą, aby zminimalizować ryzyko, że coś zostanie przeoczone. Ta ostrożność powoduje, że rekrutacja może trwać nawet kilka miesięcy – zauważa Ernest Wencel.

Osoby poszukujące pracy często skarżą się, że oferty pracy zamieszczane w portalach są – w ich ocenie – fikcyjne. Sądzą tak, ponieważ zdarza się, że wysłana przez nich aplikacja w ogóle nie zostaje otwarta. W praktyce może to świadczyć o tym, że w pierwszych dniach rekrutacji firma otrzymała tak wiele zgłoszeń od kandydatów wartych uwagi, iż kolejne aplikacje nie są nawet otwierane. Z tego powodu niezwykle ważna jest szybkość, z jaką kandydat zareaguje na ofertę pracy – im szybciej, tym większa szansa, że zostanie zaproszony na rozmowę.

**Liczy się determinacja**

Biorąc pod uwagę, że procesy rekrutacyjne trwają długo, bywają przerywane, wznawiane i modyfikowane, kandydat chcący odnaleźć się w tej sytuacji, musi wykazać się zarówno cierpliwością, jak i determinacją. Osoba, która wychodzi z inicjatywą, aby dopytać o wyniki kolejnych etapów rekrutacji, osoba, która dzwoni, aby o sobie przypomnieć, znacząco zwiększa szanse na to, by zostać zauważoną. Dzięki temu, kiedy proces zostanie wznowiony, to właśnie ona jako pierwsza się o tym dowie. Dodatkowo, skoro to właśnie ją zapamiętano, ma większe szanse otrzymać zaproszenie na kolejne spotkanie oraz zbudować lepsze relacje z rekruterami i innymi osobami uczestniczącymi w tym procesie.

Niestety ci, którzy oczekują z założonymi rękami na telefon od rekrutera, mogą się go nie doczekać. Tym bardziej, że osoby odpowiedzialne za wybór i selekcję kandydatów rozliczane są z efektywności kosztowej. Tzn. powinny jak najszybciej i jak najtaniej wybrać właściwe osoby. Komunikacja z odrzuconymi kandydatami jest nie tylko trudna (nikt nie lubi przekazywać złych wiadomości), ale wymaga też czasu (a w tym przypadku – czas to koszty).

- Dopóki pieniądze będą kluczowym parametrem na rynku, nie ma szans, że poprawi się standard komunikacji z kandydatami – przyznaje coach z Punktu X. – A skoro tak, to pozostaje nam jedynie dostosować się do warunków, w których musimy funkcjonować, tak aby działać jak najskuteczniej pomimo ograniczonej informacji zwrotnej – dodaje.

A więc podsumujmy. Szukając pracy, warto zacząć robić to jak najszybciej, ponieważ szczególnie na stanowiskach menedżerskich rekrutacja może być długa i skomplikowana. Menedżerowie i dyrektorzy nie powinni dawać wiary w powszechnie powtarzane opinie, że w Polsce mamy rynek pracownika – ich to nie dotyczy.

Nie należy się też nastawiać na informację zwrotną ze strony rekrutera. Aby ją uzyskać, trzeba samemu wyjść z inicjatywą – zdobyć się na wykonanie jednego, kilku, a może nawet kilkunastu telefonów. Taka aktywność jest ważna z kilku powodów. Po pierwsze - pozwoli uniknąć pochopnych wniosków, które mogą negatywnie wpłynąć własną samoocenę. Po drugie – bardzo często kolejne próby kontaktu ze strony kandydata zwiększą szanse, że zostanie on zapamiętany i zaproszony na kolejne rozmowy. Po trzecie – telefon czasem pozwoli poznać faktyczną sytuację, np. dowiedzieć się, że rekrutacja została wstrzymana na okres 3 miesięcy, ale po tym czasie zostanie wznowiona, warto więc trzymać rękę na pulsie.

Ponieważ dla kandydata sytuacja poszukiwania pracy w tak szybko zmieniających się warunkach może być bardzo trudna, warto, aby poszukał wsparcia wśród osób w podobnej sytuacji. Kontakt z ludźmi, którzy przeżywają to samo co on, pomoże mu pozbyć się nierealnych oczekiwań, a zamiast tego skłoni do poszukiwania pragmatycznych i skutecznych rozwiązań. Rzecz w tym, aby chwilowe poczucie bezradności przekuć w skuteczną sprzedaż swojej oferty na rynku pracy. Możliwe, że będzie to sprzedaż najtrudniejsza z możliwych, w dodatku na rynku, na którym panuje ogromna konkurencja. Ale właśnie dlatego warto cały czas pamiętać, że największe sukcesy odnoszą na nim osoby najbardziej zdeterminowane.

Źródło: [Punktx.pl](http://punktx.pl/)