

SPOSOBY I METODY REKRUTACJI ORAZ SPOSÓB PROWADZENIA ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH.

INFORMACJA USTNA - przekaz informacji o wolnym stanowisku pracy w firmie.

OGŁOSZENIA W PRASIE – oferty pracy są zamieszczane w prasie codziennej, lokalnej lub krajowej oraz w fachowych czasopismach. Dobrze sformułowane ogłoszenie powinno zawierać informacje:

- o firmie,
- o stanowisku pracy,
- o tym jakiej osoby poszukuje firma,
- w jaki sposób, kiedy i gdzie można składać aplikacje,
- ewentualnie jakie organizacja oferuje wynagrodzenie i świadczenia.

REKRUTACJA INTERNETOWA - Najnowszą metodą rekrutacji jest rekrutacja internetowa nazywana inaczej e- rekrutacją, która polega na wykorzystaniu Internetu w pozyskiwaniu pracowników. Pracodawcy umieszczają ogłoszenia o pracę w specjalnie przeznaczonych do tego celu serwisach internetowych lub wysyłają e-maile z propozycją pracy do potencjalnych aplikantów. Niektóre firmy posiadają własne strony internetowe, na których znajdują się oferty skierowane do osób zainteresowanych współpracą. Mogą to być informacje umieszczane na krótki okres czasu (aż do zapewnienia wakatów) lub na stałe, w przypadku dużych organizacji, gdzie istnieje ciągła rotacja pracowników.

PUBLICZNE POŚREDNICTWA PRACY - Pośrednictwo pracy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie.

AGENCJE DORADZTWA PERSONALNEGO – Realizują nabory kandydatów do pracy i specjalizują się m.in. w doborze kadr. Świadczą usługi głównie dla małych firm, które nie posiadają wyspecjalizowanego działu personalnego mogącego zapewnić skuteczną rekrutację. Agencje są odpowiedzialne za cały proces pozyskiwania pracowników, od reklamy i ogłaszania wolnego stanowiska do sporządzenia listy odpowiednich kandydatów, spośród których firma dająca zlecenie wybiera właściwego pracownika.

Koszt usługi waha się w zależności od specyfiki oferowanego stanowiska pracy i jest ponoszony przez pracodawcę.

REKRUTACJA W SZKOŁACH, PRAKTYKI WAKACYJNE, STUDENCKIE, TARGIPRACY

Wiele firm dokonuje naboru młodych ludzi bezpośrednio ze szkół i uczelni. Proces ten polega na odwiedzaniu przez pracodawców uniwersytetów i szkół i propagowaniu przez nich wolnych stanowisk w firmie. Przeprowadzają wywiady ze studentami ostatnich lat studiów i poszukują wśród nich przyszłych pracowników. Niektóre organizacje utrzymują stały kontakt z uczelniami, wspomagają edukację, organizują stypendia zachęcając w ten sposób studentów do współpracy. Zdarzają się sytuacje, kiedy pracodawcy finansują wykształcenie studentów pod warunkiem, że zgodzą się na podjęcie pracy w ich organizacji zaraz po zakończeniu studiów.

Praktyki wakacyjne lub studenckie organizowane dla uczniów szkół zawodowych i studentów szkół wyższych stanowią szansę do zdobycia wartościowych pracowników. Umożliwiają ocenę pracowników i ich przydatności do pracy w firmie, bez ponoszenia ryzyka. Organizowanie praktyk wakacyjnych jest tanią i uznawaną za bardzo efektywną metodą rekrutacji.

Kolejną metodą naboru jest organizowanie przez firmę, bądź jej udział w studenckich targach pracy. Jest to okazja do przedstawienia własnej oferty. Targi pracy budzą zainteresowanie

nie tylko wśród studentów, ale także wśród absolwentów uczelni. Uczestnicy wybierają spośród korzystnych dla siebie ofert praktyki, prace zleczone lub na pełny etat.

OSOBISTY KONTAKT Z POTENCJALNYM PRACODAWCĄ

Jedną z najmniej pracochłonnych metod rekrutacji jest zatrudnienie pracowników zgłaszających się do firmy samodzielnie. Pomimo, że nie jest prowadzony w danej chwili proces rekrutacji wiele osób wyraża chęć podjęcia pracy w danej firmie. Zgłaszają się telefonicznie, osobiście lub wysyłając swoją aplikację pocztą tradycyjną, faksem lub e-mailem. Dzięki temu pracodawcy mogą tworzyć własną bazę danych takich osób i kontaktować się z nimi w razie, gdy wyniknie potrzeba zatrudnienia nowych pracowników, nie ponosząc kosztów związanych np. z umieszczaniem ogłoszeń w prasie, korzystaniem z urzędów pracy czy agencji rekrutacyjnych.

SPOSOBY PROWADZENIA ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH:

Najpopularniejszą metodą selekcji jest rozmowa kwalifikacyjna (ang. interview). Opinie pracodawców na temat tej metody selekcji są podzielone. Wywiad ujawnia m. in. Postawę kandydata, jego motyw i zachowanie oraz zainteresowania i oczekiwania względem pracy i pracodawcy. Wykorzystując tę metodę pracodawca może uzupełnić informacje zdobyte z innych źródeł oraz wyjaśnić wszystkie nieporozumienia.

Specyfika rozmowy kwalifikacyjnej:

- rozmowa kwalifikacyjna przebiega na ogół według określonego scenariusza, w którym można przewidzieć rodzaj i kolejność pytań zadawanych przez pracodawcę i dlatego można się do niej dobrze przygotować
- w czasie rozmowy kwalifikacyjnej pracodawca: sprawdza dokładność życiorysu kandydata, ocenia przydatność kandydata na stanowisko pracy w chwili obecnej oraz w przyszłości, czy jest on "właściwym" kandydatem, który będzie "pasował" do charakteru pracy w firmie

ZASADY PRZYGOTOWANIA I PROWADZENIA ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

PRZED ROZMOWĄ :

- zbierz maksimum informacji o firmie,
- zrób listę pytań, które chcesz zadać,
- sprawdź termin rozmowy,
- sprawdź jak na nią dojechać,
- zaplanuj czas dojazdu, uwzględniając niespodziewane sytuacje (opóźnienie autobusu, trudności z zaparkowaniem itp.),
- bądź na miejscu na czas, najlepiej wcześniej,
- bądź uprzejmy dla sekretarki/recepcjonistki,
- przeczytaj jeszcze raz ogłoszenie,
- dowiedz się jak, jak nazywa się osoba, która poprowadzi rozmowę,
- zabierz ze sobą odpowiednie świadectwa, dyplomy itp.,
- załóż odpowiednie ubranie.

PODCZAS ROZMOWY:

- pewnie podaj rękę rozmówcy,
- odpręż się,
- patrz rozmówcy w oczy,

- uśmiechnij się i sprawiaj wrażenie zainteresowanego,
- pokaż, że jesteś przygotowany do rozmowy, używaj informacji o pracy i o firmie, które uzyskałeś wcześniej,
- zadawaj właściwe pytania,
- podziękuj rozmówcy za poświęcenie Ci czasu,
- upewnij się co do wyniku rozmowy (np. kiedy możesz się spodziewać decyzji).