rekrutuj z pasją

REKRUTACJA OPARTA O PRZEKONANIA

Workbook



MODEL REKRUTACJI

Dlaczego tradycyjne podejście do rekrutacji przestaje działać?

Przez lata procesy rekrutacyjne koncentrowały się głównie na dwóch poziomach analizy kandydatów:

- Poziom ROBIĆ – czyli umiejętności, kompetencje i wiedza techniczna.
- Poziom MIEĆ – czyli doświadczenie, osiągnięcia zawodowe i dotychczasowe stanowiska.

To podejście, choć logiczne i skuteczne w stabilnych warunkach, nie uwzględnia jednego z najważniejszych aspektów – kim kandydat jest jako osoba. A to właśnie ten element, poziom BYĆ, decyduje o tym, jak kandydat podejmuje decyzje, jak reaguje na wyzwania, jak funkcjonuje w zespole i jakie ma podejście do pracy.

Świat pracy zmienia się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. Automatyzacja, sztuczna inteligencja i dynamiczne warunki rynkowe sprawiają, że firmy nie mogą już opierać się jedynie na sprawdzaniu twardych kompetencji. Dzisiaj największym wyzwaniem nie jest znalezienie kandydatów z odpowiednim doświadczeniem, ale takich, którzy potrafią się uczyć, adaptować i odnajdywać w nowej rzeczywistości.

Model rekrutacji opartej na przekonaniach idzie o krok dalej niż tradycyjna analiza kompetencji. Nie skupia się wyłącznie na tym, co kandydat umie zrobić i co osiągnął, ale przede wszystkim jakim jest człowiekiem i jakie wartości kierują jego decyzjami. Dzięki temu możemy przewidzieć przyszłe zachowania kandydata i określić, czy jego sposób działania będzie spójny z organizacją.

MODEL REKRUTACJI

1 Określenie kluczowych wartości organizacji - mapa wartości firmy.

W pierwszej kolejności zastanów się, jakie wartości są fundamentem Twojej organizacji. Wypisz pięć wartości, które najlepiej oddają kulturę firmy oraz sposób działania zespołów. Następnie, do każdej z tych wartości dopisz, w jaki sposób realnie przekłada się ona na codzienną pracę. Pomyśl o tym, jak wpływa na podejmowanie decyzji, budowanie relacji, sposób zarządzania i atmosferę w firmie.

Gdy już określisz te wartości, zastanów się, czy są one faktycznie komunikowane na zewnątrz. Przejrzyj treści ogłoszeń rekrutacyjnych, stronę internetową firmy oraz inne materiały employer brandingowe. Sprawdź, czy kandydaci, którzy aplikują, rzeczywiście mogą dostrzec te wartości i utożsamiać się z nimi. Jeśli wartości są określone, ale nie są widoczne w komunikacji rekrutacyjnej, rozważ, jak możesz lepiej je wyeksponować w procesie rekrutacyjnym, aby przyciągnąć kandydatów, którzy będą się z nimi identyfikować.

WARTOŚĆ	JAK WPŁYWA NA CODZIENNĄ PRACĘ?

MODEL REKRUTACJI

WARTOŚĆ	JAK WPŁYWA NA CODZIENNĄ PRACĘ?

MODEL REKRUTACJI

2 Profil idealnego kandydata na poziomie BYĆ.

Przeanalizuj jedno z otwartych stanowisk w Twojej organizacji. Nie skupiaj się jednak wyłącznie na wymaganych umiejętnościach czy doświadczeniu, ale spróbuj określić, jaki sposób myślenia i działania będzie najlepszy na tym stanowisku. Opisz, jakie cechy osobowości i wartości będą kluczowe dla osoby, która ma odnieść sukces w tej roli.

Następnie zastanów się, jakie przekonania mogą pomóc kandydatowi odnaleźć się w firmie oraz jakie mogą stanowić barierę. Spróbuj także przewidzieć, jak osoba o określonych wartościach będzie reagować na typowe wyzwania w pracy. Na koniec porównaj swój opis z aktualnym sposobem oceny kandydatów i sprawdź, czy w rekrutacji uwzględniasz te elementy, czy raczej koncentrujesz się na bardziej powierzchownych kryteriach.

CO JEST KLUCZOWE?	PRZEKONANIA OGRANICZAJĄCE	PRZEKONANIA WSPIERAJĄCE

MODEL REKRUTACJI

CO JEST KLUCZOWE?	PRZEKONANIA OGRANICZAJĄCE	PRZEKONANIA WSPIERAJĄCE

MODEL REKRUTACJI

3 Zmiana sposobu myślenia o kandydatach.

Wybierz pięć ostatnich rekrutacje, które prowadziłeś/aś. Przeanalizuj decyzje, które podjąłeś/aś – zarówno te o zatrudnieniu, jak i o odrzuceniu kandydatów. Zastanów się, jakie czynniki miały na nie wpływ i czy uwzględniałeś/aś poziom BYĆ.

KANDYDAT	DLACZEGO ZOSTAŁ ZATRUDNIONY/ODRZUCONY?	CZY UWZGLĘDNIONO POZIOM BYĆ?

MODEL REKRUTACJI

Jeśli zatrudniłeś/aś kandydata, który miał odpowiednie doświadczenie, ale nie sprawdził się w firmie, zastanów się, czy jego przekonania i sposób działania rzeczywiście pasowały do organizacji. Jeśli odrzuciłeś/aś kogoś, kto potencjalnie mógłby dobrze odnaleźć się w firmie, pomyśl, czy przy ocenie nie dominowały bardziej tradycyjne kryteria.

Na koniec tego ćwiczenia zastanów się, jakie wnioski możesz wyciągnąć na przyszłość. Jak zmienisz sposób oceniania kandydatów, aby lepiej uwzględniał poziom BYĆ?

Notatki

MODEL REKRUTACJI

Notatki