



REKRUTACJA NA STANOWISKA WYŻSZEGO SZCZEBLA

Workbook





CZYM RÓŻNI SIĘ REKRUTACJA NA WYŻSZE SZCZEBLE?

1 Narysuj mapę kontaktów: ludzi, z którymi masz lub możesz mieć kontakt – takich, którzy pracują na wyższych stanowiskach lub mają wpływ w Twojej branży. Zaznacz, jakie działania możesz podjąć, by relacja była bardziej zaawansowana i naturalna.

- Z kim masz już relację, którą warto pielęgnować?
- Kogo obserwujesz, ale nie kontaktowałeś/eś się jeszcze z nimi?
- Z jakimi osobami warto się połączyć w tym kwartale?
- Jak możesz dać wartość tym osobom już dziś – bez oferty pracy?





CZYM RÓŻNI SIĘ REKRUTACJA NA WYŻSZE SZCZEBŁE?

2 Weź jeden aktualny proces i wypisz, jak wyglądałby, gdyby był prowadzony na stanowisko C-level. Uwzględnij różnice na każdym etapie.

- Jak wygląda obecnie struktura Twojego procesu?

- Jakie dodatkowe elementy byłyby niezbędne przy rekrutacji lidera?

- Jak zmieniłby się ton komunikacji, sposób weryfikacji?

- Co możesz zaadaptować już teraz?





CZYM RÓŻNI SIĘ REKRUTACJA NA WYŻSZE SZCZEBLE?

- 3** Zastanów się nad sytuacją, w której mimo wysokich kompetencji kandydat mógłby okazać się nietrafionym wyborem ze względu na postawę, podejście lub wartości. Opisz je i przygotuj pytania, które pozwolą Ci je wykryć.

- Opis sytuacji:

- Pytania, które pomogłyby wykryć Ci taką postawę:





CZYM RÓŻNI SIĘ REKRUTACJA NA WYŻSZE SZCZEBLE?

4 Wyobraź sobie sytuację, w której zarząd planuje nową jednostkę biznesową i chce zatrudnić lidera. Zapisz pytania i obserwacje, które pokazałyby Twoje strategiczne podejście.

- Jakie pytania zadasz, by zrozumieć cele tej jednostki?

- Jak dopytasz o kulturę i DNA zespołu?

- Jak wyjaśnisz, dlaczego potrzebujesz więcej czasu lub etapów niż w standardowej rekrutacji?

- Jakie argumenty pokażą Twoją rolę jako partnera, nie wykonawcy?

