**Dlaczego warto stworzyć profil zawodowy kandydata?**

**Kiedy firma podejmuje decyzję o przeprowadzeniu procesu rekrutacji, w pierwszym etapie powinna dokonać dokładnej analizy stanowiska pracy, na które aktualnie poszukuje kandydata.**

Konieczne jest w tym przypadku ustalenie specyfiki zawodu, zakresu obowiązków i odpowiedzialności, a także zależności służbowych i miejsca, jakie będzie zajmować dane stanowisko w całej strukturze organizacji. Po sporządzeniu dokładnego **opisu stanowiska pracy** przychodzi kolej na **profil zawodowy kandydata.** Dlaczego warto go stworzyć?

**Co należy uwzględnić w profilu zawodowym kandydata?**

Na **profil zawodowy kandydata** składa się szereg wymagań związanych z jego wykształceniem oraz wiedzą specjalistyczną, dotychczasowym doświadczeniem zawodowym, cechami osobowości i umiejętnościami, warunkami fizycznymi, a także innymi kompetencjami, które są istotne z punktu widzenia zadań realizowanych na danym stanowisku. **Profil kandydata** ma za zadanie dostarczyć wszystkich niezbędnych informacji do tego, aby móc odpowiedzieć sobie na pytanie: **jakie cechy i kompetencje powinien posiadać kandydat idealny na to stanowisko?**

Oczywiście nie ma osób idealnych. Tworząc **profil zawodowy kandydata** należy mieć na uwadze fakt, aby podzielić wszelkie wymagania na te, które są w naszej ocenie rzeczywiście niezbędne do realizowania zadań na danym stanowisku, a także na te, które są mile widziane lub zupełnie nieistotne. Musimy pamiętać przede wszystkim o tym, że poziom wymagań stawianych potencjalnemu pracownikowi, powinien realnie odpowiadać potrzebom stanowiska.

Pracodawcy bardzo często zawyżają swoje wymagania tworząc profil kandydata. To z kolei skutkuje albo niemożliwością znalezienia tego “idealnego” albo wygórowanym oczekiwaniom wobec obecnych pracowników i brakiem ich docenienia. W efekcie obie strony są niezadowolone: pracodawca, który uważa, że jego podwładny nie spełnia wszystkich wymagań oraz pracownik, który jest przez to zniechęcony i zdemotywowany.

**W jaki sposób można sporządzić profil zawodowy kandydata?**

Istnieje kilka sprawdzonych sposobów na sporządzanie profilu zawodowego kandydata. Jedną z najczęściej stosowanych metod jest tak zwany **siedmiopunktowy plan Rodgera,** uwzględniający wszystkie najważniejsze aspekty, jakie należy wziąć pod uwagę podczas rozważania danej kandydatury. Zalicza się do nich przede wszystkim:

l wykształcenie,

l doświadczenie zawodowe,

l umiejętności,

l uzdolnienia,

l zainteresowania,

l wygląd fizyczny,

l okoliczności.

Stworzenie takiej siedmiopunktowej listy pomaga nam nie tylko w określeniu poszczególnych wymagań wobec potencjalnego kandydata, ale także w stworzeniu wstępnego programu rozwojowego dla nowych pracowników. Określane przez nas wymagania powinny być oczywiście realistyczne. Musimy pamiętać o tym, że **profil idealnego kandydata nie istnieje** - znalezienie osoby, która będzie w pełni odpowiadać temu profilowi jest niemożliwe. Narzędzie to ma stanowić wsparcie w procesie rekrutacji i wyłonić osoby, które oferowanego przez nas stanowiska najbardziej pasują. **Profil zawodowy kandydata** stanowi podstawę do podejmowania właściwych decyzji, zwłaszcza podczas wstępnej selekcji.

Najłatwiej jest przygotować **profil kandydata** na podstawie **gotowego kwestionariusza**, dzięki któremu możliwe będzie dokładne określenie natężenia każdej z cech, jakie są wymagane ze względu na specyfikę pracy na danym stanowisku. Doskonałym przykładem takiego narzędzia jest **Thomas JOB - profilowanie stanowiska pracy**, które pozwala dokładnie określić wymagania dotyczące roli, jaką powinien pełnić kandydat na danym stanowisku. Dodatkową zaletą tego narzędzia jest **sugerowana lista pytań,** które znajdują się w raporcie, a którą można wykorzystać w trakcie rozmowy rekrutacyjnej, aby spojrzeć na kandydata z innej perspektywy.

Prawidłowo wykonana **analiza stanowiska pracy** oraz sporządzenie **profilu zawodowego kandydata**, w pełni odpowiadającego wymogom stanowiska, to jedne z najważniejszych kroków na drodze do podjęcia właściwej decyzji rekrutacyjnej.

Poznaj narzędzie Thomas JOB - profilowanie stanowiska pracy: <http://hrtools.pl/thomas-job>