**Jak znaleźć idealnego pracownika?**

**Zapraszamy do zapoznania się z artykułem z wypowiedzią Bartosza Maklesa, twórcy platformy HR24.**

**Wybranie spośród wielu nadesłanych aplikacji jednego idealnego kandydata, który spełnia wszystkie wymogi, nie jest proste. Czasami z pozoru dobrze dopasowany pracownik okazuje się wcale nie dysponować kompetencjami, których biegłość deklarował w swoim CV. Każdorazowo rekruterzy muszą częściowo zdać się na swoją intuicję i na podstawie podesłanych dokumentów oraz rozmowy z osobą aplikującą zadecydować, czy w pełni zawierzają przedstawianemu przez nią obrazowi.**

Na pracownikach działu rekrutacji spoczywa ogromna odpowiedzialność. To od nich w dużej mierze zależy to, czy firma znajdzie właściwego kandydata na dane stanowisko. Weryfikacja deklarowanych kompetencji zawodowych oraz językowych nie przysparza im zazwyczaj zbyt dużych problemów, gdyż powinny one być poparte odpowiednimi dokumentami. Kłopot pojawia się jednak, gdy należy rzetelnie ocenić ich umiejętności miękkie. Jak wynika z przeprowadzonego przez Hay Group badania, niemalże 88% dyrektorów HR na świecie uważa, że wysoko rozwinięte kompetencje społeczne i emocjonalne mają istotne znaczenie dla uzyskania przewagi konkurencyjnej firmy. Równocześnie ponad 70% z nich zaznacza, iż większość zatrudnionych obecnie w ich przedsiębiorstwach absolwentów nie dysponuje niezbędnymi umiejętnościami w tym zakresie i zazwyczaj nie zdaje sobie sprawy z ich przydatności.

Aby rekruter był w stanie poprawnie sprawdzić deklarowane w CV zdolności musi on przede wszystkim być w pełni świadomym specyfiki funkcji, na jaką rekrutuje pracowników. Wykorzystując odpowiednie, oferowane na rynku narzędzia może on stworzyć w pełni rzetelny i kompletny profil stanowiska pracy, zdefiniować wymagania z nim związane i cechy interpersonalne, jakie powinien posiadać kandydat. Posługując się wchodzącą w skład programu listą pytań, na które odpowiadają niezależni eksperci z danej dziedziny, dział personalny ma możliwość stworzenia ogłoszenia, które zawiera wszystkie istotne informacje. Dzięki temu istnieje duże prawdopodobieństwo, że otrzymane w procesie rekrutacji aplikacje będą cechowały się większym dopasowaniem. Mając do dyspozycji szczegółowy profil stanowiska rekruterzy wiedzą dokładnie, jakich cech oraz zdolności powinni poszukiwać w nadesłanych dokumentach. Pozwoli im to w dużej mierze wyeliminować w procesie wstępnej selekcji kandydatów, którzy nie spełniają zawartych w specyfikacji funkcji wymagań.

*W dobie mediów społecznościowych i cyfrowej gospodarki, wybór odpowiednich kandydatów jest nie lada wyzwaniem – jeśli nawet spełniają wymogi co do potencjału intelektualnego, twardych umiejętności to zupełnie inaczej wygląda to w przypadku umiejętności nawiązywania relacji, komunikowania się z otoczeniem, wyrażania swoich myśli, budowania poprawnych zdań, logicznego rozumowania. Wystarczy odwiedzić szkoły gimnazjalne lub ponadgimnazjalne podczas przerw – większość młodych ludzi wyciąga smartfony i tradycyjne kontakty z rówieśnikami zastępowane są e-relacjami i e-rozmową.*

*Wykorzystanie testów wspomoże rekruterów w procesie wyboru właściwej grupy kandydatów, przy czym nie wolno zapominać że ostateczną decyzję co do wyboru tego jedynego kandydata musi podjąć człowiek -* podpowiada **Bartosz Makles, zarządzający platformą** [**HR24**](https://hr24.com.pl/pl)[.](http://hrtools.pl/q/?keywords=hr%2024)

 Kandydaci jednak czasami z premedytacją zawyżają swoje kompetencje, aby zdobyć pracę lub też nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat własnych zdolności i zwyczajnie je przeceniają. Dlatego też rekruter nigdy nie może być stuprocentowo pewnym informacji, jakie zostały zawarte w nadesłanym CV. Jak jednak rzetelnie zweryfikować umiejętności kandydatów i znaleźć osobę idealnie dopasowaną do oferowanego stanowiska?

Posiadając już skonkretyzowany profil miejsca pracy rekruter może posłużyć się testami psychometrycznymi, które w dużej mierze ułatwią mu ocenę kompetencji miękkich potencjalnych pracowników, gdyż są one kompatybilne z wcześniej wykorzystanym narzędziem. Dzięki odpowiednio skonstruowanemu kwestionariuszowi osobowemu pracodawca może przetestować deklarowane w CV umiejętności interpersonalne swoich kandydatów, a wyniki porównać z wcześniej wykonaną analizą stanowiska. Informacje, jakie otrzymuje się w wyniku badania dają rzetelny i bardzo kompleksowy obraz osoby aplikującej. Rekruter dowiaduje się z nich nie tylko tego, w jakim stopniu kandydat jest dopasowany do oferowanego stanowiska, ale również otrzymuje dokładny raport oceniający jego umiejętności miękkie, co może być i dla potencjalnego pracownika cenną wskazówką na przyszłość. Dowiaduje się on o tym, jakie posiada cechy, a nad którymi należałoby jeszcze popracować. Świadomość swoich mocnych i słabych stron może w dużej mierze pozytywnie wpłynąć na jego późniejszą karierę zawodową oraz efektywność wykonywanych zadań.

Aby w jeszcze większym stopniu dookreślić profil kandydata rekruter może posłużyć się testem zdolności intelektualnych, który wskaże mu, czy wybrana osoba cechuje się umiejętnościami przywódczymi, jest w stanie działać pod presją, myśleć abstrakcyjnie i szybko rozwiązywać problematyczne sytuacje oraz to, w jakim stopniu zdolna jest do zdobywania nowej wiedzy i poszerzania swoich horyzontów. Cechy te bywają lekceważone, gdyż pozornie nie mają dużego wpływu na jakość wykonywanej pracy, jednak badania wskazują, iż wysoko rozwinięte kompetencje emocjonalne mogą mieć bardzo pozytywny wpływ na wyniki biznesowe organizacji.

Kompetencje miękkie zyskują coraz większe znaczenie i wielu pracodawców zdaje sobie powoli sprawę z istotnej roli, jaką odgrywają one w zespole. Dlatego też warto zainwestować w odpowiednie narzędzia, które pozwolą rzetelnie zweryfikować umiejętności kandydatów, ale i również pracowników. Wiedząc dokładnie o mocnych i słabych stronach swojego zespołu, pracodawca może właściwie zorganizować pracę w swojej firmie i dokonać odpowiedniego podziału obowiązków, co z pewnością korzystnie wpłynie na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

**Źródła:**

[http://www.outsourcingportal.eu](http://www.outsourcingportal.eu/pl/userfiles/image/raporty/2015/7/15/Absolwenci_infografika.pdf)

[http://di.com.pl](http://di.com.pl/pokolenie-140-znakow-na-rynku-pracy-wysoka-empatia-i-brak-miekkich-kompetencji-infografika-52896)

Narzędzie poznasz [tutaj](http://hrtools.pl/q/?keywords=hr%2024)