



# 8 KROKÓW DO EFEKTYWNEJ REKRUTACJI

## Prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych: umiejętność, którą MOŻNA rozwinąć<sup>1</sup>

**Jamie Winter,**  
**Menedżer, Grupa Rozwiązań Selekcyjnych, DDI**

Większość osób odpowiedzialnych za rekrutację twierdzi, że przeprowadza takie rozmowy od wielu lat i dokładnie wie, co robi. Inni mówią, że przeczytali książkę, ściągnęli aplikację albo obejrżeli film o rekrutacji. Jednak jakie ma to odzwierciedlenie w praktyce? Aby odpowiedzieć na to pytanie, wystarczy przyjrzeć się temu, co kandydaci mają do powiedzenia o procesie rekrutacji. Doskonałym forum, na którym można szukać takich informacji, są media społecznościowe. Jeden z kandydatów, starających się o stanowisko inżyniera oprogramowania, napisał: „W czasie pierwszej, telefonicznej rozmowy, osoba rekrutująca czytała wszystkie pytania ze scenariusza. Kilka dni później zadzwoniła menedżer do spraw rekrutacji. Sama nie wiedziała, czego właściwie chce i skakała od tematu do tematu. Zaprosiła mnie na rozmowę. Pierwsi prowadzący nie tylko się spóźnili, ale wyglądali na poważnie znudzonych. Nie podobało mi się, więc wymyśliłem jakąś wymówkę i wyszedłem jeszcze przed przerwą obiadową”.

Ponadto, ostatnie badania na skalę międzynarodową udokumentowały, że z 20 000 nowozatrudnionych, 46 procent odniosło porażkę w ciągu pierwszych 18 miesięcy – zostali zwolnieni, sami odeszli pod presją otoczenia, albo ich oceny okresowe wypadły negatywnie. Ponad 80 procent osób odpowiadających za rekrutację tych pracowników przyznało, że powinni lepiej przeprowadzić rozmowy kwalifikacyjne.

Rozmowa kwalifikacyjna jest wciąż głównym narzędziem rekrutacji na niemalże każde stanowisko. Aby upewnić się, że przynosi najbardziej optymalne rezultaty dla Twojej organizacji, rozważ 8 poniższych sugestii:

1. W ramach szkolenia, przygotowującego do przeprowadzania rekrutacji, dopracuj swój system selekcji, nie zapominając o opracowaniu Profilu Sukcesu dla każdego stanowiska.
2. Wprowadź do szkolenia element ćwiczenia umiejętności. Poświęcony czas zaowocuje lepszym przygotowaniem osób prowadzących rozmowy rekrutacyjne.
3. Zorganizuj osobom odpowiedzialnym za rekrutację warsztaty, na których nauczą się oceniać dopasowanie motywacyjne w czasie przeprowadzanych rozmów, co zredukuje fluktuację nowozatrudnionych pracowników.
4. Postaraj się, aby prowadzący rozmowę zdawali sobie sprawę, jaki wpływ na kandydata będzie miało to, jak nią pokierują. Jeśli Twoja organizacja nie wywrze dobrego wrażenia na kandydacie, może on szybko podzielić się z innymi swoim doświadczeniem za pomocą mediów społecznościowych.
5. Podczas szkolenia poświęć wystarczająco dużo czasu na omówienie, co jest prawnie dozwolone w czasie rozmów kwalifikacyjnych, a co jest zakazane.
6. Upewnij się, że przed podjęciem ostatecznej decyzji rekrutacyjnej osoby prowadzące rozmowy kalibrują swoje oceny umiejętności kandydata.
7. Przeznacz część czasu szkoleniowego na integrowanie danych, pochodzących od wszystkich osób prowadzących rozmowy. Dyskusje związane z integracją danych mogą znacząco poprawić jakość decyzji rekrutacyjnych oraz wzmocnić umiejętności prowadzenia rozmów.
8. Po szkoleniu, postaraj się ugruntować umiejętności rekrutujących poprzez coaching w pracy, wirtualne sesje treningowe i sesje odświeżające wiedzę.

### KONTAKT

[DDI Polska](#)

e-mail: [info.pl@ddiworld.com](mailto:info.pl@ddiworld.com)

<sup>1</sup> Artykuł pochodzi z raportu [Global Selection Forecast 2012](#).