

Specjalista do spraw rekrutacji pracowników

242309

Inna nazwa zawodu: doradca personalny

Zadania i czynności

Celem pracy specjalisty ds. rekrutacji jest przede wszystkim prawidłowy dobór pracowników na określone stanowisko pracy. Zgodny z ogólną strategią zatrudnieniową i aktualnymi wymaganiami pracodawcy. Zapotrzebowanie na specjalistów w dziedzinie rekrutacji wzrosło znacznie w Polsce wraz z wejściem w życie gospodarcze zasady wolnego rynku, ponieważ wraz z nią pojawiły się dwa nowe zjawiska: bezrobocie (stan, kiedy podaż pracy przewyższa popyt) oraz konkurencja gospodarcza (konieczność walki o klienta). Pierwsze zjawisko stwarza możliwość wyboru pracowników spośród wielu kandydatów. Drugie zmusza do tego, żeby wybierać tych lepszych (wydajniejszych, bardziej twórczych) i dzięki nim zapewnić przedsiębiorstwu przewagę nad konkurentami, a instytucji odpowiednią jakość usług. Dlatego pracodawcy (zwłaszcza ci więksi) często decydują się na zatrudnienie specjalisty ds. rekrutacji pracowników, bądź zwracają się o pomoc do firm doradztwa personalnego po to, by zwerbować możliwie najlepszych pracowników i skompletować w ten sposób kadrę, która osiągać będzie pożądane wyniki. Proces doboru kadr rozpoczyna się od analizy stanowiska pracy, czyli określenia charakterystyki idealnego pracownika, jego kwalifikacji, umiejętności, doświadczenia oraz predyspozycji osobowościowych, warunkujących prawidłowe funkcjonowanie osoby na konkretnym stanowisku. Te informacje specjalista ds. rekrutacji uzyskuje na podstawie rozmowy z przełożonymi przyszłego pracownika, wywiadu środowiskowego, własnej obserwacji. Charakterystyka idealnego pracownika stanowi wzorzec, z którym porównywany jest każdy kandydat na stanowisko. Znajomość wymagań konkretnego miejsca pracy umożliwia specjalistę doboru odpowiednich metod rekrutacyjnych, narzędzi pomiarowych oraz określenie obszaru poszukiwań (własne kadry, zewnętrzni kandydaci). Metody rekrutacyjne to np. poszukiwanie kandydatów poprzez ogłoszenia w mediach (internet, radio, prasa) i urzędach pracy, kontakt z uczelniami kształcącymi w pożądanym kierunku, uczestnictwo w targach pracy, kierowanie oferty do konkretnych osób, konkurs itp. Wybór metody rekrutacji determinuje to, jakimi narzędziami będzie posługiwał się specjalista. Zazwyczaj dokonuje on wstępnej selekcji kandydatów na podstawie zgłoszonych aplikacji pod kątem kwalifikacji i doświadczenia, po czym z wybranymi osobami przeprowadza standardowy wywiad (taki sam dla wszystkich), pozwalający uzyskać większą liczbę informacji na ich temat. Dodatkowo stosowane są różnego rodzaju testy kompetencji i umiejętności. Jeśli specjalistą ds. rekrutacji jest psycholog często stosuje te testy i inne metody psychologiczne, umożliwiające określenie predyspozycji osobowościowych i intelektualnych aplikanta. Na podstawie uzyskanych informacji sporządzany jest raport zawierający szczegółowe charakterystyki kandydatów, oraz ich ranking pod kątem zgodności z wcześniej ustalonym wzorcem. Tak przygotowany materiał prezentowany jest osobom mającym decydujący głos w kwestii zatrudnienia: kierownikom działów, dyrektorowi firmy. Proces doboru to również adaptacja nowego pracownika. Specjalista formułuje programy adaptacyjne, koordynuje i nadzoruje ich przebieg. Współpracuje przy tworzeniu tzw. ścieżek kariery zawodowej nowych pracowników. Ponadto, o ile zachodzi potrzeba, specjalista organizuje szkolenia, pomagające pracownikowi prawidłowo funkcjonować na stanowisku pracy (np. z zakresu komunikacji interpersonalnej, organizacji czasu pracy, radzenia sobie ze stresem). Dodatkowe obowiązki na stanowisku specjalisty ds. rekrutacji pracowników to tworzenie i

prorowadzenie bazy danych osób zgłaszających swoje aplikacje, kontrolowanie i rozliczanie kosztów związanych z rekrutacją. Może on również koordynować prace związane z systemem ocen pracowniczych. Brać udział w organizacji i realizacji szkoleń dla ogółu pracowników. Z uwagi na obniżenie kosztów przedsiębiorstwa często dochodzi do sytuacji, kiedy obowiązki specjalisty ds. rekrutacji i specjalisty ds. szkoleń i rozwoju pracowników powierza się jednej osobie. Dotyczy to zwłaszcza firm zatrudniających do około 250 osób.