

Váš průvodce pracovním trhem – novinky, tipy a trendy každý měsíc.



Kontakt

Pavel Vondruška
pavel.vondruska@hitprace.cz



Obsah čísla

- Rozhodovací paralýza při výběru kandidátů
- První tři měsíce rozhodují: Proč ztrácíme nejvíc lidí ve zkušební době?
- Umění říct NE kandidátům tak, aby se k vám později vrátili
- Rozvoj intuice v personalistice: Kdy ji poslouchat a kdy ne

Rozhodovací paralýza při výběru kandidátů: Jak méně možností vede k lepším rozhodnutím

Máte na stole 30 životopisů a už týden se nemůžete rozhodnout, koho pozvat na pohovor - čím více možností máme, tím těžší je udělat konečné rozhodnutí.

Není to náhoda. Výzkumy ukazují, že když máme příliš mnoho možností, často neuděláme rozhodnutí vůbec. Nebo ho odkládáme tak dlouho, až ztratíme ty nejlepší kandidáty.



Jak z toho ven? Zde jsou tři osvědčené postupy

Stanovte si "vypínací kritéria"

Ještě než otevřete první životopis, sepište si 3-4 naprosto klíčové požadavky. Kandidát, který nespĺňuje být jediný z nich, automaticky vypadává. Bez diskuze, bez výjimek. Ušetříte si čas i mentální energii na hodnocení relevantních uchazečů.

Používejte pravidlo prvních 20 %

Prohlédněte si prvních 20 % životopisů a z nich vyberte 3-4 nejlepší kandidáty. Ty použijte jako měřítko pro všechny ostatní. Pokud někdo výrazně převyšuje tuto základní skupinu, přidejte ho. Pokud ne, můžete ho s klidným svědomím vyřadit.

Omezte čas na rozhodování

Dejte si časový limit na hodnocení každého životopisu. Třeba 3 minuty. První dojem je často správný a dlouhé analyzování většinou nevede k lepším rozhodnutím.

Klíčové je uvědomit si, že nehledáme dokonalého kandidáta. Hledáme někoho, kdo je **dostatečně dobrý a má potenciál růst.** Perfekcionismus v náboru je často nepřítelem dobrých rozhodnutí.

A ještě jedna věc - **čím dříve uděláte první kolo předvýběru, tím větší šanci máte získat ty nejlepší kandidáty.** Ti kvalitní jsou většinou rychle pryč z trhu.

Méně možností znamená rychlejší a často i lepší rozhodnutí. Nastavte si jasná pravidla, držte se jich a nebojte se vyřazovat kandidáty, kteří nesplňují vaše klíčové požadavky.

První tři měsíce rozhodují: Proč ztrácíme nejvíc lidí ve zkušební době?

Zkušební doba je jako první rande. Obě strany se ořukávají, vytváří si první dojmy a rozhodují se, zda do toho půjdou naplno. A stejně jako u vztahů, i tady platí, že první dojmy a začátek spolupráce často určují její další směřování.

Nejvíce odchodů zaměstnanců je právě ve zkušební době. Pojďme se podívat na hlavní důvody a především na to, co s tím můžeme dělat.



Nejčastější **příčinou odchodů ve zkušební době není překvapivě výše mzdy ani náplň práce.** Je to **nesoulad mezi očekáváním a realitou.** Nový zaměstnanec přichází s určitou představou o své **roli, firemní kultuře a způsobu práce.** Když se realita výrazně liší, nastává problém.

Druhým kritickým bodem je **pocit "hozeného do vody"**. Mnoho firem nemá propracovaný systém zaškolení. Nový člověk dostane základní informace a pak se očekává, že se prostě "nějak chytí". To vytváří zbytečný stres a nejistotu.

Co tedy funguje?

Strukturovaný adaptační plán

Nejde o složitý dokument. Stačí jasně definovat, co by měl nový kolega v prvních dnech a týdnech zvládnout, kdo mu s čím pomůže a jak poznáme, že se adaptace daří.

Buddy systém

Přidělení zkušeného kolegy jako průvodce se ukazuje jako velmi efektivní. Nejde o mentoring v pravém slova smyslu, ale o někoho, kdo pomůže s praktickými věcmi a je k dispozici pro běžné dotazy.

Pravidelná zpětná vazba

Týdenní krátké schůzky s nadřízeným v prvním měsíci jsou klíčové. Umožňují včas podchytit případné nejasnosti nebo nespokojenost na obou stranách.

Co můžete udělat hned?

+ Co přesně říkáte kandidátům?

Sepište si, co přesně říkáte kandidátům při pohovoru o práci a firemní kultuře. Je to opravdu realistický obraz?

+ Analýza posledních odchodů

Projděte si poslední tři případy odchodů ve zkušební době. Najdete společné prvky?

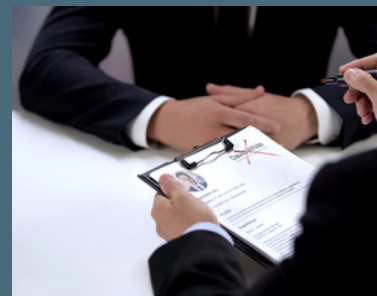
+ Ptejte se kolegů

Zeptejte se svých nedávno přijatých kolegů, co jim v začátcích nejvíce chybělo.

Zkušební doba není jen test nového zaměstnance, ale především test naší schopnosti někoho začlenit do týmu. A tady platí staré dobré pravidlo - co zasejeme v prvních týdnech, to později sklízíme.

Umění říct NE kandidátům tak, aby se k vám později vrátili

Odmítnout kandidáta patří k nejtěžším úkolům v náboru. Způsob, jakým to uděláme, ovlivňuje nejen pověst naší firmy, ale i to, zda se nám kvalitní uchazeči v budoucnu vrátí. Upřímnost a respekt jsou klíčové.



Proč je způsob odmítnutí tak důležitý? **Kandidát, kterého dnes odmítneme, může být zítra přesně tím, koho budeme hledat.** Navíc v době sociálních sítí se negativní zkušenost šíří rychleji než pozitivní. **Jeden špatně odmítnutý kandidát může ovlivnit desítky dalších potenciálních uchazečů.**

Základní principy profesionálního odmítnutí:

+ Rychlost je zásadní

Čím dříve kandidátovi dáme vědět, tím lépe. Nejhorší je nechat ho čekat v nejistotě. Pokud víme, že kandidát nepostoupí dál, řekněme mu to co nejdříve.

+ Budme konkrétní a taktní

Místo obecného "nevyhovujete našim požadavkům" pojmenujme hlavní důvod. Například: "Hledáme někoho s hlubší znalostí účetních standardů" nebo "Pro tuto pozici potřebujeme kandidáta s větší praxí v řízení týmu."

+ Nechme dveře otevřené

Pokud vidíme u kandidáta potenciál pro jinou pozici, řekněme mu to. Můžeme například zmínit: "I když nyní nehledáme juniorní pozice, určitě se ozvěte za půl roku, kdy plánujeme rozšiřování týmu."

Co určitě nedělat:



Neslibovat, co
nemůžeme splnit



Neuvádět
nepravdivé důvody
odmítnutí



Neignorovat
kandidáty v
jakékoliv fázi
procesu



Neignorovat
kandidáty v
jakékoliv fázi
procesu

Praktická ukázka odmítavého e-mailu:

Dobrý den, pane Nováku,

děkuji za čas, který jste věnoval výběrovému řízení na pozici vedoucího výroby. Velmi si ceníme Vašeho zájmu o práci v naší společnosti.

Po důkladném zvážení jsme se rozhodli dát přednost kandidátovi s rozsáhlejší zkušeností v automotive segmentu. Zaujala nás však Vaše zkušenost s optimalizací výrobních procesů a rádi bychom zůstali v kontaktu pro případné budoucí příležitosti.

Přeji Vám mnoho úspěchů ve Vaší další kariéře.

S pozdravem...

“
Profesionální odmítnutí není jen o slušnosti. Je to investice do budoucnosti náboru. Kandidáti si pamatují, jak s nimi bylo zacházeno, a to ovlivňuje, zda se k nám vrátí nebo nás doporučí dál.”

”

Rozvoj intuice v personalistice: Kdy ji poslouchat a kdy ne

V personalistice často stojíme před složitými rozhodnutími, kde se mísí objektivní fakta se subjektivními dojmy. Mnoho zkušených personalistů přiznává, že při výběru kandidátů spoléhají částečně na svou intuici - někteří více, jiní méně. Otázkou není, zda intuici používat, ale jak ji správně zapojit do rozhodovacího procesu.



Intuice není magie

Když mluvíme o intuici v náboru, ve skutečnosti **mluvíme o schopnosti mozku rychle zpracovat velké množství signálů na základě předchozích zkušeností.** Není to šestý smysl, ale spíš nashromážděná moudrost, která pracuje v pozadí.

“
Intuice je nashromážděná moudrost, která pracuje v pozadí.
”

Kdy intuici důvěřovat?

+ Při hodnocení měkkých dovedností

Když kandidát mluví o týmové spolupráci nebo komunikaci, naše intuice často zachytí nesrovnalosti mezi slovy a neverbálními signály. Tady je dobré ji poslouchat.

+ V situacích podobných těm, které jsme už mnohokrát řešili

Pokud jsme už obsadili desítky podobných pozic, náš mozek má dostatek dat pro relevantní intuitivní úsudky.

Kdy intuici zpochybnit?

- Při posuzování technických dovedností

Tady potřebujeme tvrdá data a praktické ověření. Intuice nám neřekne, jestli kandidát skutečně ovládá SQL nebo účetní standardy.

- Když se rozhodujeme pod tlakem

Ve stresu má intuice tendenci podléhat předsudkům a zkratkám.

Jak intuici rozvíjet a testovat?

Záznamy o odhadech

Ved'te si záznamy o svých intuitivních odhadech a později je porovnávejte s realitou.

Diskuze s kolegy

Diskutujte své pocity s kolegy, získáte odstup a nové pohledy

Pravidelná analýza rozhodnutí

Pravidelně analyzujte, kde vás intuice vedla správně a kde selhala

Proč umístit svá pracovní místa na HitPrace.cz?



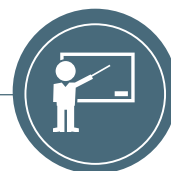
Jednoduchá správa inzerátů a uchazečů

Vše si můžete jednoduše nastavit a spravovat ve svém firemním rozhraní a během chvíle vystavit nové inzeráty práce.



Bez omezení. Bez limitů. Bezplatně.

Bezplatná inzerce práce bez závazků. Neomezený počet nabídek práce.



Cílený marketing = kvalitní uchazeči

Naším uživatelům automaticky na základě moderních technologií a cíleného marketingu zobrazujeme nabídky práce dle jejich zájmů. Vy tak získáte relevantní zájemce.

Pro ty, kdo chtějí víc...

Naším partnerům, kteří chtějí dostávat větší množství reakcí na inzeráty, nabízíme možnosti, jak své nabídky práce dostat ještě k více potenciálním kandidátům a získat tak více odpovědí na inzeráty. Podívejte se na naši nabídku nebo mě přímo kontaktujte.

Získejte ještě více uchazečů

<https://www.hitprace.cz/firma/zvyrazneni/>

Návštěvnost 600 tisíc

lidí každý měsíc na HitPrace.cz hledá práci

Reakcí na inzeráty 21 tisíc

odeslaných životopisů každý měsíc na inzeráty práce

Stabilita a spolehlivost 2017

dlouhodobě pracujeme na zlepšování služeb pro firmy i uchazeče

//

Mým dlouhodobým záměrem je agregovat co nejvíce pracovních míst, aby uchazeči o zaměstnání, kteří hledají novou práci prostřednictvím HitPrace.cz, měli co nejširší výběr napříč lokalitami i obory práce a zaměstnavatelé mohli získat kvalitní uchazeče na svá volná pracovní místa.



Budme v kontaktu

Pavel Vondruška / Zakladatel HitPrace.cz

E-mail

pavel.vondruska@hitprace.cz

Profesní profily

<https://www.linkedin.com/in/pavelvondruska/>

<https://www.hitprace.cz/u/pavel-vondruska-mt4vjsaqcw>

Web

www.hitprace.cz