

CO DALEJ – JESTEM GOTOWA DO ZATRUDNIANIA

4 etapy rekrutacji

- 1. ANALIZA DOKUMENTÓW. Leci OGŁOSZENIE!** Ja zamieszczam na OLX, na Gomtree. Ja mam taki zwyczaj, aby zawsze przemycić adres email w treści ogłoszenia i robię to tak: salon.system(małpa).pl. Po co?
 - a) Są pewne sygnały, które od razu mówią – nie zatrudniaj. Moja mentorka Wanda Loskot mówiła „Zatrudniaj powoli, zwalniaj szybko” inna mentorka pisała” zatrudniaj uważnie – zwalniaj szybko”. Ale powiesz, że jeszcze nie zatrudniasz i o co chodzi z adresem...

Przede wszystkim o tę uważność chodzi. Ludzie nie szukają pracy tylko zatrudnienia. Bo w większości przypadków jeszcze nie pracowali i nie wiedzą czego szukać. Chcą zarabiać.

- W portalach ogłoszeniowych nie pozwalają, aby w treści ogłoszenia wpisywać adres email. Gdybym dała znak@ to od razu by mnie rozszyfrowali i zablokowali ogłoszenie w celu usunięcia znaku. A tak, nikt tego nie zauważa, bo nie czyta. Algorytmy nie reagują ☺, a ja mam sprawdzian czy ludzie czytają ze zrozumieniem, czy zwyczajnie wklepują tysięczny raz ogłoszenie. Jest to swego rodzaju sygnał. Jeśli ktoś wyśle CV i list motywacyjny (proszę też o to) na wskazanego, choć zakamuflowanego maila to warto z nim choćby porozmawiać. To wcale nie znaczy, że z pozostałymi nie rozmawiać. Rozmawiać, ale zadawać pytania i testować, czy rozumie co do niej mówisz. Większość lawiruje. Albo zachowuje się jak automat. Klik. I już wklejone CV w aplikację bez uruchamiania poczty. Mój wniosek – bardzo możliwe, że tak będzie się zachowywała w pracy. Ty mówisz, a ona robi swoje albo zupełnie do niej nie dociera co mówisz. Warto jednak rozmawiać i to sprawdzić. Wszyscy trochę działamy jak automaty.
 - b) Jak długo nie pracuje? Wynika to z CV, historii zatrudnienia, czasu po ukończeniu szkoły. Czyli **analiza dokumentów**. Kolejny bardzo ważny sygnał. Czy poszerzała swoje kwalifikacje w tym czasie. Najczęściej mówią, że nie mają pieniędzy i inne wymówki. Jak ktoś bardzo chce to pracę znajdzie. I znajdzie pieniądze (zarobi) na doszkolenia. Wyższe kompetencje, większe szanse na pracę.
 - c) Z analizy dokumentów można zaobserwować jak często zmienia pracę. Może szuka swojego miejsca, a może zwyczajnie nie umie się dostosować. Do sprawdzenia, ale czujnie.
- 2. ANKIETA.** Kolejne sygnały – z **ANKIETY**. Po przejrzaniu CV i listów motywacyjnych wysyłam ankietę, a której zadaję kilka pytań. M.in.
 - czy stoi coś na przeszkodzie, abym mogła porozmawiać z Twoim poprzednim pracodawcą. Proszę o podanie nr. Tel.
 - o referencje warto prosić. Sprawdzać Nie robimy tego, bo już tak się cieszymy, że ktokolwiek się pojawił... A to jest bardzo ważne. Szczególnie, gdy usłyszysz, że źle mówi o poprzedniku. Każdy z nas, jeśli znajdzie się w opałach, to na własne życzenie. Obwinianie kogokolwiek nie ma sensu. Większość negatywnych ocen poprzednich

pracodawców ma charakter emocjonalny bardziej niż logiczny. Urażona duma, czyli niskie poczucie własnej wartości nie wróży dobrze.

- Czy jesteś dostępna a/wieczorami; b/w soboty; c/w niedzielę. Pracownik wymarzony to osoba, która chętnie zaangażuje się w każdej chwili, kiedy firmie jest potrzebna. To nie znaczy, że będzie zajęta w każdy weekend, ale ważne jak ona się na to zapatruje. Zdarzyło mi się, że ktoś odpisał: zależy za ile. Nie kontynuowałam rozmowy.

- Dlaczego chcesz u nas pracować? (najczęstsza odpowiedź – chcę się uczyć nowych rzeczy). Ale my nie jesteśmy szkołą ☺ No oczywiście do rozmowy i obserwacji. Czy cokolwiek wie o naszej firmie czy szuka „źródła szczęścia”. Daj mi. Czyli zupełnie nie wie nic o firmie, do której aplikuje. Automat.

3. **SPOTKANIE W 4 OCZY.** Jeśli uznasz, że odpowiedzi w ankiecie cię satysfakcjonują, to umawiasz się na pierwsze spotkanie. Ja umawiam się zawsze poza firmą. Nie ułatwiam życia ☺ Ale o to chodzi, żeby sprawdzić osobę, czy jest gotowa na wyzwania. Praca z klientami coraz bardziej świadomymi i wymagającymi stawia nie raz wyzwanie przed młodym człowiekiem, który coraz bardziej koncentruje się na sobie, na wygodzie, na krótkim, wygodnym czasie pracy i długim relaksie. Ludzie nie dbają o swoją energię, oglądają ciężkie filmy, czytają straszne historie i podlegają wpływom reklamy, a nie własnych wartości.

Nie licz na to, że ludzie na pewno odpowiedzą na ankietę. Większość jest tak nieuważna, że nie wie, gdzie wysłała CV, ani że przyszła odpowiedź. Niestety to są osoby pozostające bez pracy. Najczęściej właśnie dlatego, że nie mają odpowiednich kompetencji nawet jeśli mają dyplom magistra. Szkoły, przykro to powiedzieć niezbyt wiele wymagają. Drogi wykształcony nauczyciel szkole się nie opłaca. Zdarzyło się mi mieć na praktykach magistrantki, które nie znały kolejności alfabetycznej i musiały mieć wypisana na kartce.

POBIERZ ANKIETĘ I DOPRACUJ JA POD SWÓJ PROFIL I WYMAGANIA. NIE KOPIUJ, BO TO NIE DZIAŁA!!!

Czasami tworzę osobną ankietę do jednego CV jeśli mam za mało informacji w liście motywacyjnym lub CV.

Rozmowa Kwalifikacyjna. Tak jak już napisałam odbywa się poza salonem. Ja rozumiem, że osoba może być ciekawa co tam u Ciebie w salonie, ale to nie ma znaczenia. Ta rozmowa ma pomóc wybrać osobę, którą zaprosisz do swojego salonu po rozmowie. Jeśli ktoś zupełnie nie będzie wpisywał się w Twoje wyobrazenie o pracowniku, o potrzebnym firmie pracowniku, to nie ma sensu robić w salonie zamieszania spotkaniem rekrutacyjnym.

Do tego wykorzystuję „30 pytań i więcej...”

Poniżej możesz pobrać przykładowe pytania, ale tutaj podobnie jak z ankietą. Pytania muszą być oparte na tym co stworzyłeś w pierwszym module. Na profilu pracownika. Tu pogłębiasz wiedzę. Nie można zadawać pytań intymnych o planowane rodzicielstwo itp. Ale możesz zadać pytanie o plany zawodowe i przyszłościowe.

Często pojawiają się dziewczyny pozostające w nieformalnych związkach. Mieszkają w Twoim mieście, ale dane na CV są z zupełnie odległych miejscowości.

Pytam zawsze, a co, kiedy związek nie wytrzyma próby czasu?

Mieliśmy sytuację z programistą, który jednocześnie zajmował się całym systemem informatycznym w firmie. Zatrudniony na pełny etat. Związek się zakończył burzliwie i chłopak wyjechał do domu 300km od nas. Owszem wykonywał to co było możliwe zdalnie, ale już na miejscu niestety nie. Nie przedłużyliśmy umowy, a ostatnie dwa miesiące były dla nas i dla niego dość trudne.

W rozmowie kwalifikacyjnej staramy się poznać maksymalnie osobę, jej upodobania, zainteresowania, mocne i słabe strony. Pytamy o jej doświadczenie w aspektach, które dla nas mają znaczenie.

Jeszcze jeden sygnał, na którą zwróć uwagę. SŁUCHANIE! Czy osoba słucha, czy gada w nieskończoność. Jeśli wciąż mówi, to nie będzie Cię słuchała i później ☺

I pytanie o oczekiwane wynagrodzenie. Nigdy nie mówię, ile mogę zapłacić, ponieważ płacimy za wykonana pracę i od efektów. Musimy zobaczyć efekty. Ale osoba ma oczekiwania i to pytanie warto zadać.

I UWAGA!!! Nie kuś się niskimi wymaganiami. Albo nie nadaje się do pracy, albo mało ambitna też za wiele nie zrobi. Czy Ciebie satysfakcjonowałoby najniższe wynagrodzenie? Ale pozostaw temat. Powiedz, że przeanalizujesz po wysłuchaniu wszystkich kandydatów i odezwiesz się.

Cały profil, ankieta i zestaw pytań są jak szablon, forma. Przystawiasz kandydata do formy i... Pasuje umawiasz się na c.d... Nie pasuje w jakiejś części - zastanawiasz się, czy to można przeskoczyć czy nie.

Nie licz na to, że człowieka zmienisz. LUDZIE SIĘ NIE ZMIENIAJĄ!!!

Jeśli większość odpowiedzi budzi twoje zastrzeżenia, nie wchodź w ten układ.

4. **SPRAWDZIAN W SALONIE.** Dalszy ciąg to próby w salonie. Zależą one od tego do czego pracownik potrzebny.

- „Księga salonu” – to zbiór wartości, intencji, wizja firmy, informacje jak patrzymy i traktujemy klienta. W pierwszej kolejności dajemy do przeczytania. Zdarzyło się, że po 2 stronach osoba zrezygnowała i wyszła. Oszczędziliśmy sobie wzajemnie czas.

- sprawdzanie komunikatywności i porozumienia z resztą zespołu (jeśli takowy już tworzysz). U mnie musi się szybko porozumieć z innymi pracownikami.

- sprawdzanie kompetencji – modelki i praca na modelkach. Umawiam się na jedno, dwa dni, organizujemy modeli i osoba wykonuje zabiegi.

- ja zadaję czasem takie zadanie – pół godziny czasu – napisz w jaki sposób możesz pomóc mojej firmie stać się numerem jeden na rynku?

Jeśli wszystkie testy przebiegły sprawnie i pozytywnie umawiamy się na okres próbny. Może to być staż i najlepiej, żeby tak było. Wtedy, kiedy wdrażasz osobę, przechodzi szkolenia stanowiskowe (moduł.2), uczysz własnych procedur i zasad nie płacisz. Uczysz. Płaci Urząd Pracy.

5. Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, pytania dotyczące omówionego materiału – napisz do mnie na salon.system@o2.pl
6. Tymczasem:
 - stwórz własną ankietę
 - stwórz własną listę pytań

JEŚLI NIE WYKONAŁAS DOTYCHCZASOWYCH ĆWICZEŃ TO ZRÓB TO TERAZ. W PRZECIWNYM RAZIE NIC SIĘ NIE ZMIENI!