

Warszawa, 25 lutego 2021 r.

Komentarz ekspercki

Rekrutacja menedżerów w 2021. Co się zmieniło? #3 Wybór kandydata

Na rynku pracy doszło do poważnych przetasowań. Omówione zostały już zmiany dotyczące aplikowania i weryfikowania zgłoszeń kandydatów, a także przebieg rozmowy kwalifikacyjnej online oraz możliwe błędy, które można popełnić w jej trakcie. Najważniejszy jest jednak finał procesu rekrutacyjnego – a więc wybór najlepszego możliwego kandydata. Również i na tym polu widać wyraźną różnicę.

Rządzi nami technologia

Trudno nie zauważyć, że proces rekrutacyjny uległ wyraźnym przeobrażeniom nie tylko za sprawą kryzysu związanego z pandemią, ale przyspieszającego rozwoju technologicznego. Piętno technologii widać w obu aspektach, które omawiałam w poprzednich komentarzach. Po pierwsze, CV i listy motywacyjne kandydatów coraz częściej są sprawdzane przez systemy ATS, które weryfikują kandydaturę potencjalnego pracownika na podstawie pożądaných słów kluczowych. Im tych słów, pasujących do profilu pracownika idealnego, jest mniej, tym gorzej dla kandydata: system odrzuca wtedy jego aplikację. ATS nie jest systemem pozbawionym błędów i wad, ale po pierwsze, może być wciąż udoskonalany, a po drugie – da się go „zhackować”, a więc nauczyć pisać CV, które trudniej zweryfikować negatywnie.

Drugą zmianą są rozmowy kwalifikacyjne, które przeniosły się na platformy Zoom, Hangouts czy Teams i stały się równie wymagające, co tradycyjne wywiady. Można popełnić na nich tyle samo błędów, ale takich, które są o wiele bardziej błahe i proste. Nietrudno pozostawić po sobie negatywne wrażenie, źle ustawiając kamerę, ignorując tzw. small talk czy doświadczać trudności z „przejściem” z jednej platformy komunikacyjnej na drugą. To drobne niezręczności, ale mogą powiedzieć o nas wiele jako o kandydacie – na przykład, że nie jesteśmy elastyczni albo że nie przygotowaliśmy się do rozmowy. Lepiej unikać takich sytuacji, bo mogą być jęczyzkiem u wagi w procesie rekrutacyjnym...

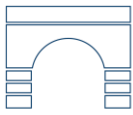
Kandydat doskonały

... ale nie muszą. W Career Angels najczęściej rekrutowaliśmy kandydatów tylko na podstawie czteroetapowych testów online, weryfikujących ich umiejętności. Rozmowa rekrutacyjna nigdy nie była potrzebna, głównie dlatego, że wszyscy pracujemy zdalnie i porozumiewamy się poprzez komunikator, a wyznajemy zasadę, że rekrutacja powinna odzwierciedlać i odwzorowywać warunki, w jakich pracujemy. Rozmowa z kandydatem najczęściej odbywała się tylko po to, by poinformować go o wyniku procesu rekrutacyjnego.

Na rynku widać rysującą się wyraźnie tendencję, dotyczącą wyboru kandydatów na menedżerów wysokiego szczebla.

Nikt już nie rekrutuje potencjału

To o tyle istotne, że jeszcze 2-3 lata temu rynek mocno otworzył się na kandydatów *out of the box*, wyłamujących się z pewnego schematu i niekoniecznie idealnych. Wystarczyło, by dysponowali określonym zestawem kompetencji, a kwestie takie, jak doświadczenie czy znajomość branży, były drugoplanowe – zawsze mogli ich się przecieź nauczyć. Menedżer ze świeżym spojrzeniem mógł być przecieź wartością dodaną dla firmy i wprowadzać pozytywny ferment. Dziś ten trend jest zdecydowanie w odwrocie. Dziś podstawową determinantą są przede wszystkim kompetencje i doświadczenie, a



nianse takie, jak wspomniana już weryfikacja kandydatur przez algorytmy ATS albo śledzenie ekspresji kandydata przez sztuczną inteligencję mają sprawić, by finalny wybór był maksymalnie sprawiedliwy i eliminował czynnik ludzki, który sprzyja błędom albo brakowi obiektywizmu. ATS ma dawać równe szanse niezależnie od płci, wieku czy pochodzenia – a to z kolei ma pozwolić wyłonić kandydata perfekcyjnego.

Niedawno zadzwonił do mnie jeden z klientów, poszukujący pracy. Był wyraźnie rozżalony po nieudanym procesie rekrutacyjnym i z goryczą zauważył, że „dziś nikt już nie rekrutuje potencjału”. Miał rację – rynek szuka menedżerów „na już”, którzy nie muszą się rozwijać. Woli takich, którzy są wszechstronni i gotowi do przeprowadzenia szeroko zakrojonej restrukturyzacji i uporządkowania firmy.

Fakt, że rynek premiuje dziś „kandydatów idealnych”, to jedno. Zupełnie inną kwestią jest to, że przez dynamiczną zmianę realiów wielu menedżerów zostało zmuszonych do poszukiwania pracy. Dotychczas zwolnienia im nie groziły, a w kwestii zmiany pracy i planowania kariery to oni mieli ostatnie słowo. Dziś jest inaczej.

Sandra Bichl
Wykładowca i doradca kariery
w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej
Career Angels

Sandra Bichl sama przeprowadzała międzynarodowe rekrutacje mieszkając w Budapeszcie, Quito i Warszawie. Znając rynek rekrutacyjny od poszewki, założyła pionierską firmę doradczą Career Angels w 2010 r., by wspierać doświadczonych managerów w zarządzaniu karierą i szukaniu pracy. Przez ostatnie lata Sandra i jej zespół wsparło ponad 7000 osób w całej Europie. Od 2014 r. wykłada regularnie na studiach G/E/MBA renomowanych szkół biznesowych w Wiedniu, Brukseli, Mediolanie, Zurychu albo Mannheim. W ramach kooperacji z Career Angels Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej oferuje usługi doradztwa zawodowego.

Kontakt dla mediów:
Mariusz Jaroń
m.jaron@comunicativo.pl
794490680