



Zadziwiająco jest, że właściciele małych, i często nawet średnich firm i przedsiębiorstw, nie zmieniają samodzielnie oleju w swych samochodach. A to przecież prosta czynność. Wystarczy kanał, pojemnik na zlewki, dwa klucze, nowy filtr oleju i nowy olej tej samej klasy. Prosta czynność trwająca kilkanaście minut, o wyraźnym męskim zabarwieniu. Czyli wracamy do domu umorusani a kobieta patrzy na nas z uznaniem. Zaoszczędziliśmy czas i pieniądze. Pomimo to wolimy tę czynność powierzać fachowcom.

Natomiast rekrutacje, które wymagają wiedzy psychologicznej, ogromnej intuicji, dużego doświadczenia, żeby nie powiedzieć - rutyny - realizują samodzielnie. Gdybym był sarkastyczny, to powiedziałbym, że to dobrze. Dobrze, gdyż wynikające z takich spontanicznych rekrutacji późniejsze programy naprawcze i rewitalizacyjne są długotrwałe i kosztowne. Słowem gwarantują nam stały dochód.

Ale nie jestem sarkastyczny. Tak jak kupujemy do firmy nowe auta na gwarancji, i następnie amortyzujemy je, a nie kupujemy starych gratów do remontu - bo taniej, tak samo kupuje się pracownika. Powinien być to proces w pełni przemyślany i najlepiej powierzyć go fachowcom.

W **dobreszkolenia.pl** rozpoczynamy rekrutacje od poznania firmy naszego Klienta. Jej specyfiki, wizji, misji i ogólnej atmosfery pracy. To zajmuje nam zwykle kilka dni. Następnie wspólnie z Klientem, precyzujemy jego potrzeby i ustalamy plan działania - harmonogram czasowy. Nie korzystamy z żadnych baz danych. Za każdym razem przeprowadzamy świeżą rekrutację prasową w oparciu o media ogólne lub branżowe. Layout ogłoszenia, formę, treść i czas emisji opracowujemy samodzielnie i uzgadniamy z Klientem.

Rekrutacja to pierwszy etap, po którym następuje wieloetapowa selekcja. W procesie selekcji biorą udział osoby o różnych specjalnościach. Trener, coach. Jeśli np. rekrutujemy na stanowisko dyrektora finansowego, wtedy do projektu angażujemy również eksperta od finansów. Jeśli zatrudniamy handlowca - angażujemy wytrawnego kupca z sieci supermarketów, itd. Zawsze angażujemy psychologów. Jeśli będzie potrzebny obcy język, 40% czasu rekrutacji prowadzimy w tym języku.

Gwarantuje to najwyższy poziom selekcji, zwłaszcza, że na wykonaną usługę nasz Klient otrzymuje 3 lub 6-cio miesięczną gwarancję. Jeśli pracownik by się nie sprawdził - rekrutujemy następnego - na własny koszt. Jak dotąd, na kilkadziesiąt pozyskanych z rynku osób nie mieliśmy ani jednej reklamacji. Piszę to z dumą i satysfakcją, zwłaszcza, że stoi za tym satysfakcja naszych Klientów.

Koszty negocjujemy indywidualnie, ale trzeba założyć, że koszt rekrutacji pracownika wynosi w przybliżeniu 50% ceny ogłoszenia prasowego, a koszt selekcji trzykrotność jego wynagrodzenia.

Oczywiście interesy stron zabezpieczone są umowami.

Robert Frykelm