

Lidské zdroje pod lupou

Jak správně postupovat při výběru zaměstnance



V naší Personální poradně jsme se minule věnovali tématu, jak obstát se cíť při rozvazování pracovního poměru. Tentokrát se zaměříme na opačný proces. Jak má manager postupovat při výběru nového zaměstnance, na co se zaměřit, čeho se naopak vyvarovat, aby tento důležitý krok pro chod firmy proběhl co možná nejefektivněji.

V první řadě je třeba chladná rozvaha, koho přesně hledáme. Sepište si vlastní požadavky na kandidáta, co možná nejpodrobněji si také specifikujte jeho pracovní náplň. Nehleďte pana nebo paní Dokonalého, resp. Dokonalou. Každý člověk má své silné a slabé stránky. Vy potřebujete toho, jehož silné stránky budou pro vaši firmu prospěšné a jehož slabé stránky nebudou pro chod firmy problémem. Nebojte se tato kritéria konzultovat i se stávajícími zaměstnanci. Dostanete jednak cennou zpětnou vazbu, ale také tím usnadníte začlenění nového pracovníka do zaběhlého týmu. Mějte na paměti, že výběrem nevhodného kandidáta můžete ohrozit funkčnost stávajícího pracovního týmu. Pokud do něj vstoupí někdo, k němuž budou mít ostatní pracovníci averzi, zcela jistě se to projeví i na jejich pracovních výsledcích.

Až budete mít jasno, koho přesně hledáte, zamyslete se nad průběhem samotného výběrového řízení. Jak budete

volnou pozici inzerovat? Budete hledat sami pomocí specializovaných webů, nebo oslovíte personální agenturu, za její služby sice zaplatíte, ale na druhou stranu budete mít jistotu, že výběr pro-

Mějte na paměti, že výběrem nevhodného kandidáta můžete ohrozit funkčnost stávajícího pracovního týmu. Pokud do něj vstoupí někdo, k němuž budou mít ostatní pracovníci averzi, zcela jistě se to projeví i na jejich pracovních výsledcích.



vedou zkušení profesionálové zběhlí v oboru? Pokud se rozhodnete řešit výběrové řízení sami, přesně si specifikujte jeho strukturu. Kolik kol bude výběrové řízení mít? Kolik kandidátů vyselektujete z dorazivších odpovědí na další kolo? Bude to více kandidátů, které

podrobíte písemnému testu a z nich poté vyberete nejvhodnější kandidáty pro osobní pohovor? Nebo rovnou provedete užší výběr a vybrané jedince pozvete rovnou na ústní pohovor? V současné době není výjimkou ani postup, kdy se finálního výběru z nejvhodnějších kandidátů účastní i zaměstnanci, kteří sami kladou otázky. Vy tak můžete sledovat interakci mezi nimi a odhadnout tak, jestli nový zaměstnanec do kolektivu zapadne. Pokud vás stávající zaměstnanci začnou sami přesvědčovat, abyste daného kandidáta nepřijímali, neberte to na lehkou váhu. Právě oni s ním totiž budou každodenně pracovat a jejich soulad je zcela zásadní.

Řadu věcí o daném kandidátovi samozřejmě odhalíte již ze zasláného životopisu a motivačního dopisu. Jak pečlivě jsou tyto dokumenty napsány? Podezřelí jsou životopisy, ze kterých je patrné, že kandidát měnil práci a typy pracovních zařazení až příliš často, nebo nadměrně zdůraz-



ňuje svou všestrannost. Je jeho motivace v průvodním dopise sice diplomaticky, ale zároveň vágně sepsaná? Nebo v něm projevuje konkrétní znalost nabízené pracovní pozice i vaší společnosti? Samozřejmě, že kandidát si všechny tyto informace může najít během chvíle na internetu, ale už ten fakt, že si dal tuto práci, svědčí o jeho zájmu. Pokud je průvodní dopis neurčitý, pravděpodobně tentýž dopis rozesílá v identickém znění na všechny strany.

Rozhodujícím momentem ale samozřejmě zůstává až osobní pohovor, na kterém je kandidát nucen reagovat okamžitě, a pokud si připravíte vhodné otázky, nepomůže mu ani sebelepší příprava. Očekávaným otázkám se ovšem samozřejmě nevyhnete. Potřebujete zjistit jeho motivaci, proto dojde na položení otázek: Proč máte zájem o vypsanou pozici? Proč jste se rozhodl odpovědět na náš inzerát? Co myslíte, že můžete naší společnosti nabídnout? Co naopak očekáváte od práce v naší firmě vy? Určitě se vraťte k poslednímu zaměstnání kandidáta: „Proč odcházíte z předchozího zaměstnání? Co pro vás v posledním zaměstnání bylo nejzajímavější a co vás naopak na něm nebavilo? Jak vypadal váš pracovní den? Za co jste byl v práci kritizován, nebo naopak chválen?“ Plynule následně přejděte k dotazům k vaší společnosti: „Co víte o naší společnosti a službách, které nabízíme? Jakou roli v kolektivu byste chtěl plnit? Co očekáváte od svého nadřízeného?“

[INZERCE]



**VYSOKÁ ŠKOLA OBCHODNÍ
V PRAZE**

WWW.VSO.CZ



Michal

Karolina

**Dny otevřených dveří:
12. 4. a 17. 5. 2017**

Dobrodružství **Baví nás...**

Cestovní ruch *Létání*

Průvodcovství

Cestování *Zábava*

Letecká doprava

**Cestovní ruch / Letecká doprava / Rozvoj lidských zdrojů
Denní i kombinovaná forma studia / Bc. / Ing.**

AGENTURA DREAM JOB

Agentura Dream Job se od svého vzniku v roce 2011 specializuje na profesionály v segmentu hospitality a gastronomy. Díky úzce vyprofilovanému zaměření dokáže plně vyhovět specifickým požadavkům svých klientů při výběru nejhodnějších uchazečů od středního až po top management. Mezi jejími klienty jsou jak mezinárodní řetězce, cestovní kanceláře, restaurace a další soukromé společnosti, tak i neziskové organizace. Za šest let svého působení na trhu se již podílela na projektech v Řecku, Slovensku, Německu, Velké Británii, Rusku, v severní a střední Africe a Emirátech.

Je sice prakticky povinností zeptat se na znalosti a zkušenosti kandidáta, ale na očekávané otázky typu „*Jaké jsou vaše silné a slabé stránky? Upřednostňujete práci v týmu, nebo samostatnou práci? Jste týmovým hráčem? Jaký druh práce vás nejvíce uspokojuje? Jakým způsobem si zvyšujete svoji profesní kvalifikaci?*“ obdržíte pravděpodobně neurčité odpovědi. Zde je na místě praktický test zkušeností a dovedností. Pozvěte předvybrané kandidáty na zkušební pracovní den a nenápadně, třeba prostřednictvím vybraného zaměstnance, v jehož úsudek máte důvěru, sledujte, jak bude fungovat. Uchází-li se kandidát o manažerskou pozici, nechte jej vypracovat prezentaci na konkrétní úkol a nechte si ji také odprezentovat. Pokud



Pokud hledáte například šéfkuchaře, nechte je všechny uvařit stejné jídlo a sledujte nejen výsledek, ale i pracovní postup a čas, který k tomu potřebovali, i spolupráci s dalšími lidmi v kuchyni.

Foto: Shutterstock.com

hledáte například šéfkuchaře, nechte je všechny uvařit stejné jídlo a sledujte nejen výsledek, ale i pracovní postup a čas, který k tomu potřebovali, i spolupráci s dalšími lidmi v kuchyni.

Pokud si chcete ušetřit celý tento náročný a často i zdoluhavý proces výběru zaměstnance, obraťte se na specializovanou personální agenturu, která vám na vlastní zodpovědnost možného „zaměstnance snů“ dokáže do firmy přivést. ■

AUTORKOU TEXTU JE
Ing. Pavla Berková,
managing director
Agentura Dream Job s.r.o.
pavla@dream-job.cz
tel.: +420 602 723 046

