

1 NAJPODCEŇOVANEJŠIA
PREKVAPIVÁ CHYBA PRI
VÝBERE NOVÉHO
PRACOVNÍKA

NOVEMBER 2015



ING. ĽUBOR KOVÁČ

AUTOR A ŠPECIALISTA NA ĽUDÍ

DLHODOBÁ STRATÉGIA FIRMY JE NEJASNÁ

LOJÁLNY A PRACOVITÝ PRACOVNÍK - KDE HO NÁJŠŤ

Každý by chcel lojálneho a produktívneho pracovníka. Ale ní otázku, ako takého nájsť?

A čo ak by som vám povedal, že možno v tom akí kandidáti sa vám hlásia a skončia u vás, čo ak v tom máte prsty do oveľa väčšej miery ako si myslíte?

ZDANLIVO NESÚVISIACE SÚVISLOSTI

Niekedy zdanlivo nesúvisiace veci nie sú až také nesúvisiace a v konečnom výsledku spôsobujú obrovské rozdiely. A práve touto zdanlivo nesúvisiacou vecou je to, že vám chýba jasne vyjadrená dlhodobá stratégia firmy. A kvôli tomuto sa na vás môžu nalepiť lajdáci..

MALÉ A STREDNÉ FIRMY BEZ VYJADRENEJ STRATÉGIE

Malé a stredné firmy častokrát zanedbávajú dôležitosť dobre definovanej stratégie, ktorá hoci sa vám to môže zdať neurčité, je súčasťou výberového procesu.


TOTO JE NULTÝ KROK A ÚLOHA MANAŽMENTU

Manažmentu častokrát chýba dostatočne jasný obraz budúcnosti spoločnosti a pritom je to životne dôležité kritérium pre dobrých kandidátov, aby zareagovali na váš inzerát o voľnom pracovnom mieste.





JASNÝ OBRAZ BUDÚCNOSTI VAŠEJ MUSÍTE MAŤ



Ak nemáte jasný obraz budúcnosti, žiadateľ o prácu nebude vo vás a v jeho budúcnosť v tejto firme veriť. Nejasná vízia budúcnosti spôsobuje, že tí dobrí kandidáti budú váhať alebo dokonca utečú. Na druhej strane to neodstraší tých, ktorí len hľadajú pracovnú istotu a nezaujíma ich dlhodobá budúcnosť a prosperita firmy. Takisto nedostatok nových výziev v potencionálnej práci a firme má katastrofálny dopad na dobrých kandidátov. Toto je práve kvôli veľmi špecifickej p r i r o d z e n e j vlastnosti: produktívni ľudia majú tendenciu priaznivo zareagovať na nové výzvy. V skutočnosti ich dokonca pri hľadaní novej práce

vyhľadávajú, aby si dokázali, že sú dobrí!

Nejasne definovaná budúcnosť firmy má za následok tiež nedostatočný opis práce v inzeráte. Obyčajne je takýto inzerát všeobecný, čiastočne opisujúci zodpovednosti a funkcie postu, ale nepojednáva o žiadnej pridanej hodnote, napríklad vo forme účelu tohto postu.

Ak je stratégia spoločnosti nejasná, dobrí kandidáti môžu cítiť neistotou v tom, že firma sama nevie kam smeruje. Toto je smrteľná chyba pri výbere dobrých kandidátov, pretože dobrí kandidáti sa nebudú báť výziev, ktoré im predhodia.



"CELÝ SVET BOL STVORENÝ, ABY
NÁM SLÚŽILA MY SME SA
NARODILI, ABY SME SLÚŽILI
CELÉMU SVETU." – TOMÁŠ BAĀA

DOBRE, AKÉ JE NA TOTO RIEŠENIE?

Profil vhodných kandidátov sa zmenil. Nie vždy sa zhoduje s tým, čo firma ponúka. Vaša správa musí zahŕňať viac než len ponuku dobrého platu a skvelú pracovnú atmosféru.

Skutočne dobrí a hodnotní kandidáti sú priťahovaní budúcnosťou a vyhľadávajú nové výzvy.

Odporúčania:

- vyjadrite vašu víziu budúcnosti
- urobte výzvy a ciele verejne známe, interne i kandidátom na výberovom procese,
- vytvorte konkrétny inzerát, ktorý vytvorí reakciu u dobrých kandidátov,
- jasne definujte kritériá pre výkonnosť,

- definujte post/prácu v termínoch jej účelu a pridanej hodnoty pre firmu.

Riešenie:

DOBRÍ kandidáti chcú vidieť jasnú víziu budúcnosti vašej firmy. Tiež chcú cítiť, že v nej je pre nich dostatok príležitostí a výziev, aby dokázali, čoho sú schopní. "Vedieť kam smerujete" je prioritou pri výberovom procese.

Majte to ohľadom budúcnosti vašej firmy vyjasnené "vo svojej hlave". Najmenšia pochybnosť ohľadom budúcnosti, môže byť citeľná a toho správneho kandidáta odradí. Tým, že odhalíte to, ako vidíte budúcnosť svojej firmy je pre kandidáta častokrát tak dôležité ako jeho kariérny plán.

"PRECÍZNOSŤ VAŠEJ "VNÚTORNEJ VÍZIE"
BUDÚCNOSTI PRIAMO OVPLYVŇUJE
PRESVEDČENIE DOBRÉHO KANDIDÁTA."



SLOVO NA ZÁVER

Od roku 2000 pomáhám slovenským firmám ako je tá vaša s mottom: "Kľúč k dobrému personálu."

Efektívne Know-how je založené na praktických skúsenostiach so slovenskými firmami.

Využívame poznatky medzinárodne uznávaných odborníkov v oblasti zvyšovania výkonnosti personálu.

AKO ? KOHO ? S KÝM ?

Je známe, že dobre zorganizovaná skupina dokáže viac, ako desať „osamelých vlkov“.

Poradenstvo „Profesionálny výber“ objasňuje, ako bude prebiehať výber správnych ľudí pred začatím spolupráce.

Prakticky vám objasím účel, spoluprácu pri výbere ľudí a nástroje riadenia výberového procesu.

Program:

- + 4 kľúčové faktory pri výbere personálu
- + účinný pohovor

- + otestovanie motivácie kandidáta
- + otestovanie skutočných schopností

- + cieľ a plán výberu personálu z hľadiska času a financií.

“SPRAVTE SI SVOJU DOMÁCU ÚLOHU A VYPRACUJTE SI, KDE SA SO SVOJOU FIRMOU VIDÍTE O 10 ROKOV. A WYUŽITE TO PRI NAJBLIŽŠOM VÝBEROVOM PROCESÉ – POHOVORE.

ODPLAŠÍTE LAJDÁKOV A MÔŽETE ODHALIŤ SKUTOČNE HODNOTNÉHO KANDIDÁTA A MOŽNO VÁŠHO BUDÚCEHO RIADITEĽA VAŠEJ FIRMY.

AK SA VÁM TENTO ČLÁNOK PÁČIL, PREPOŠLITE HO SVOJMU ZNÁMEMU.

NESPOLIEHAJTE SA PRI VÝBERE ĽUDÍ NA NÁHODU. SPOLIEHAJTE SA NA VEDOMOSTI. RÁD VÁM POMÔŽEM NÁJSŤ TOHO PRAVÉHO ČLOVEKA..” - ING. ĽUBOR KOVÁČ

Ing. Ľubor Kováč sa narodil v Bratislave. Vyštudoval strednú školu na Kvačalovej ulici 20 v Bratislave. Štúdium pokračovalo na Ekonomickej univerzite, kde vyštudoval odbor Ekonomiky a riadenia výrobných odvetví.

V roku 2000 založil firmu LUKO a už 15 rokov aktívne pomáha hlavne západoslovenským firmám obsadiť správnymi ľuďmi tie správne miesta. Špecializuje sa hlavne na Analýzy potenciálnych schopností zamestnancov a výber ľudí. Cenné skúsenosti nadobudol vo

veľkoobchode i maloobchode s priemyselným a spotrebným tovarom, odevmi, v investičnej výstavbe a v reklamnej činnosti. Študoval a študuje personálne vzťahy, organizáciu a riadenie domácich a zahraničných spoločností s rôznym zameraním a aktívne sa v nich zúčastňuje aj na výberových konaniach. Tiež školí a trénuje personál našich zákazníkov.

Zavolajte mi na 0903 631 556 a ukážem vám, ako viem pomôcť priamo vášmu biznisu.