CHECKLISTA · AUDYT

Czy Twoja rekrutacja działa?

30 pytań, które pokażą, gdzie tracisz dobrych kandydatów, od ogłoszenia po pierwsze 90 dni w pracy.



Aleksandra Górna
Twój Dział HR

Twój Dział HR

JAK KORZYSTAĆ

Każde puste pole to miejsce, w którym ktoś rezygnuje

1

Przejdź przez 6 obszarów

od kanałów rekrutacji po onboarding

2

Zaznacz ✓ tylko to, co naprawdę działa

nie to, co „mniej więcej" robicie

3

Policz punkty na końcu

i zobacz, od czego zacząć

WSKAZÓWKA Zrób audyt razem z osobą, która rekrutuje u Was na co dzień. Zobaczycie więcej.

Czy kandydaci w ogóle widzą Twoją ofertę?

1 portal to za mało: kandydaci szukają w wielu miejscach naraz

- [ ] Ogłoszenie jest w co najmniej 3 miejscach: portal ogólnopolski, branżowy, social media
- [ ] Wiesz, z którego kanału przyszli Twoi najlepsi pracownicy
- [ ] Publikujesz w grupach branżowych na Facebooku i odpowiadasz na komentarze
- [ ] Masz program poleceń z jasną kwotą i jasnymi zasadami
- [ ] Sam szukasz kandydatów, a nie tylko czekasz na CV (LinkedIn, direct search)

WSKAZÓWKA Najlepsi kandydaci często nie szukają pracy. Trzeba do nich dotrzeć.

Czy Twoje ogłoszenie zatrzymuje kandydata?

< 80 s tyle kandydat potrzebuje, żeby zdecydować: aplikuję czy nie

- [ ] Z pierwszych linijek wynika, co kandydat zyska, a nie tylko, czego od niego chcesz
- [ ] Podajesz widełki wynagrodzenia
- [ ] Wymagania pasują do stanowiska (junior to nie ekspert)
- [ ] Tytuł to słowa, które kandydat naprawdę wpisuje w wyszukiwarkę
- [ ] Ogłoszenie da się przeczytać na telefonie bez przewijania ściany tekstu

WSKAZÓWKA Przeczytaj swoje ogłoszenie oczami kandydata. Czy Ty byś zaaplikował?

Co kandydat znajdzie o Tobie w internecie?

1 wyszukiwanie tyle dzieli kandydata od opinii o Twojej firmie

- [ ] Sprawdziłeś, co pokazuje Google: opinie, GoWork, Mapy
- [ ] Odpowiadasz na opinie, także te krytyczne
- [ ] Masz stronę „Kariera" albo posty, które pokazują ludzi i to, jak się u Was pracuje
- [ ] Twoi pracownicy chętnie polecają firmę znajomym

WSKAZÓWKA Kandydat sprawdzi wszystko. Zadbaj o to, żeby było co zobaczyć.

Czy Twój proces nie gubi kandydatów?

35% kandydatów rezygnuje w trakcie procesu rekrutacji

- [ ] Etapy i terminy są ustalone, zanim opublikujesz ogłoszenie
- [ ] Każdy kandydat dostaje odpowiedź, także odmowę
- [ ] Wiesz, ile dni mija od CV do oferty
- [ ] Wszyscy rekrutujący oceniają kandydatów według tych samych kryteriów
- [ ] Na rozmowie mówisz też, dlaczego warto u Was pracować

WSKAZÓWKA 73% kandydatów nie dostaje żadnej informacji, co dzieje się z ich aplikacją. Niech u Ciebie będzie inaczej.

Czy sprawdzasz ludzi w akcji?

30% nowych osób odchodzi w ciągu 90 dni, bo praca wygląda inaczej niż w ogłoszeniu

- [ ] **Kandydat widzi prawdziwą pracę przed ofertą: dzień próbny, zadanie**
- [ ] **Kandydat poznaje zespół, z którym będzie pracował**
- [ ] **Sprawdzasz umiejętności w praktyce, a nie tylko deklaracje z rozmowy**

WSKAZÓWKA Lepsza decyzja na starcie to mniej straconego czasu i pieniędzy później.

Czy nowa osoba chce zostać?

25% szybciej pełna wydajność nowych osób w Google dzięki checkliście dla szefa i regularnym rozmowom

- [ ] Pierwszy dzień jest zaplanowany: sprzęt, dostępy, ktoś czeka
- [ ] Jest plan na pierwsze 30, 60 i 90 dni
- [ ] Nowa osoba ma opiekuna z zespołu
- [ ] Przełożony co tydzień poświęca jej co najmniej 15 minut
- [ ] Nowa osoba wie, jakie wartości są dla Was ważne i jak wyglądają w praktyce
- [ ] Wie, na jakie szkolenia i rozwój może liczyć
- [ ] Zbierasz od niej feedback po 1, 2 i 3 miesiącach
- [ ] Mierzysz, ile osób zostaje po 3 miesiącach i po ilu dniach są samodzielne

WSKAZÓWKA Ludzie odchodzą najczęściej w pierwszych 3 miesiącach. Wtedy rozmowa jest najważniejsza.

WYNIK

Ile masz ✓ na 30?

24–30

Masz solidne fundamenty

Dopracuj szczegóły i pilnuj, żeby proces działał przy każdej rekrutacji.

15–23

Działa, ale gubisz ludzi po drodze

Zacznij od obszaru z największą liczbą pustych pól.

0–14

Tracisz kandydatów i pieniądze

Każda rekrutacja trwa dłużej i kosztuje więcej, niż musi.

Nie musisz poprawić wszystkiego naraz. Jeden obszar w miesiącu to już duża zmiana.

CO DALEJ?

Masz puste pola, a nie masz czasu, żeby się nimi zająć?

W wielu firmach, szczególnie mniejszych, nie ma kto się tym zająć na co dzień. Zaopiekujemy się tymi obszarami za Was.

Zapisz ten post i wróć do niego przy następnej rekrutacji.

www.twojdzialhr.pl