PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Komunikacja Marketingowa

# Jak sprawnie ocenić kompetencje kandydata?

Zbigniew Nowicki, Co-Managing Director, Bluerank

## Historycznie kierowaliśmy się intuicją

Intuicja była pierwszym mechanizmem, który wspierał podejmowane przez nas decyzje rekrutacyjne. Jednak intuicja opiera się na fundamentalnych emocjach: **uważaj na to, podążaj za tym**. Podejmowana decyzja nie była skalowalna, bazowała na posiadanym przez nas doświadczeniu, ale przebiegała w bardzo szybki i efektywny sposób.

Wiele z osób zatrudnionych na początku rozwoju Bluerank, pracuje z nami do dzisiaj, mimo, że opieraliśmy się głównie o własne wyczucie, obserwacje oraz pogłębioną rozmowę z kandydatami.

Taki model działał skutecznie w latach 2005 – 2015, jednak wraz ze wzrostem organizacji musieliśmy poprzeć przeczucia solidną i sprawiedliwą oceną.

**Legendarne pytanie z rekrutacji Bluerank**

## Pytanie 1:

Ile to jest 7% z 8?

## Pytanie 2:

A ile w takim razie jest 8% z 7?

## Zainteresowanie kandydatów - zewnętrzna reputacja firmy

1. Dobra marka sama się obroni, podobnie dobry pracodawca.
2. Bluerank rozwija się bardzo dynamicznie, zdobywa nagrodę za nagrodą, kultywuje innowację, dobrą atmosferę pracy oraz dbałość o kulturę organizacji, wspiera działania społeczne.
3. 3 krotnie Bluerank otrzymał tytuł „TOP5 Pracodawców w Regionie łódzkim".
4. Obecni i poprzedni pracownicy – Blueranki – są zaangażowani nasze inicjatywy poza biznesowe.
5. Pozytywne zaangażowanie, opinie i publikacje Blueranków liczą tysiące wpisów.

**Dlatego zbytnio nie przejmujemy się komercyjnymi źródłami gromadzenia „obiektywnych opinii" o firmach, szczególnie w połączeniu z atrakcyjną ofertą moderowania wpisów.**

## Rekrutacja – projekt poszukiwania talentów

Rekrutacja to specyficzny projekt, gdzie zakres stanowią ludzie, ich charaktery i umiejętności.

## Proces rekrutacji – etap przygotowania

1. Ustalenie potrzeb rekrutacyjnych – HR + przełożony;
2. Ocena potencjału i popytu danego stanowiska;
3. Stworzenie ogłoszenia rekrutacyjnego;
4. Dystrybucja ogłoszenia:
   - Zewnętrzna dystrybucja ogłoszenia rekrutacyjnego poprzez kanały, m.in.: RocketJobs, stronę kariery Bluerank, media społecznościowe Bluerank (np. Facebook, Linkedin), pracuj.pl, inne w zależności od stanowiska, budżetu i potencjału.
   - Wewnętrzna dystrybucja ogłoszenia rekrutacyjnego poprzez pracowniczy program polecenia znajomych, którzy szukają nowej pracy.
   - Zewnętrzna dystrybucja potrzeby rekrutacyjnej poprzez osobiste kontakty grona managerskiego.
5. Gromadzenie zgłoszeń CV + listów motywacyjnych.

## Proces rekrutacji – etap realizacji – faktyczna rekrutacja

1. Wstępna rozmowa telefoniczna – screening.
2. Wstępna rozmowa telefoniczna w języku angielskim.
3. Pierwsze spotkanie osobiste – 3 pracowników po stronie Bluerank.
4. Przydzielenie i wyjaśnienie zadania do realizacji.
5. Drugie spotkanie osobiste – 3 oceniających po stronie Bluerank.
6. Trzecie spotkanie osobiste – opcjonalne – wyjaśnienie wątpliwości.
7. Akceptacja podsumowania kandydata przez CEO.
8. Decyzja i zamknięcie procesu rekrutacji.
9. Komunikacja i podziękowanie dla wszystkich/pozostałych kandydatów biorących udział w procesie.
10. Rozpoczęcie 3 miesięcznego okresu próbnego przez wybranego kandydata.

## Proces rekrutacji – etap ewaluacji

1. Dlaczego osiągnęliśmy taki a nie inny wynik?
2. Czy otrzymane zgłoszenia można traktować jako sukces?
3. Co możemy zrobić lepiej?
4. Jak wyglądała nasza komunikacja?
5. Jakie informacje zwrotne pozyskaliśmy od kandydatów w trakcie rekrutacji: firma, stanowisko, wymagania, umiejętności?
6. Jakie zmiany możemy rozważyć do wdrożenia, żeby rekrutować lepiej?

## Wykorzystywane zasoby/narzędzia

- Informacji o kandydacie w sieci – Linkedin/FB.
- Panelów pracodawcy na portalach : RocketJobs, pracuj.pl itp.
- Repozytorium CV, które trafiły do Bluerank w ciągu ostatnich 10 lat.
- Karty kandydata, w której odnotowywane są wnioski po rozmowach.
- Formularza i procesu do prowadzenia screeningu telefonicznego.
- Testów dotyczących osobowości: 16 personalities oraz motywacji – są to stworzone przez nas testy bazujące na motywatorach REISS.
- Test kwalifikujący do stylów działania FRIS.
- Oceny przyszłych potencjalnych przełożonych, współpracowników oraz podwładnych.
- Weryfikacji referencji w formie rozmowy bezpośredniej lub telefonicznej.
- Zewnętrzna pomoc poszukiwania talentów dla osób na poziomie dyrektorskim i zarządczym obszarów.

# Wstępna rozmowa telefoniczna

## Etap II - rozmowa telefoniczna

Poniższy arkusz stanowi II etap procesu rekrutacji. Po pomyślnym przeselekcjonowaniu CV, kontaktujemy się z kandydatem w celu zebrania podstawowych informacji, które już na tym etapie mogą zdecydować o odrzuceniu aplikacji. Jeśli osoba dzwoniąca uzna, że jakiś element CV stanowi szczególnie ważny punkt i warto zapytać o niego już na tym etapie może wpleść odpowiednie pytanie w wywiad (załączając uwagi na końcu arkusza).

Imię i nazwisko

Twoja odpowiedź

Stanowisko

Twoja odpowiedź

**Rozmowa**
Na początku rozmowy, proszę o zarysowanie jej kontekstu. Przydanymi sformułowaniami mogą być: "Dzień dobry nazywam się IMIĘ I NAZWISKO kontaktuję się w imieniu firmy Bluerank w sprawie procesu rekrutacji na stanowisko: NAZWA STANOWISKA Czy mam przyjemność z IMIĘ/IMIĘ I NAZWISKO KANDYDATA?"
Następnie przechodzimy do listy pytań.

1. Czy jest Pan/Pani nadal zainteresowany/zainteresowana naszą ofertą?
Jeśli odpowiedź to "tak", przed przejściem do kolejnych pytań warto zapytać kandydata, czy ma chwilę czasu na rozmowę.

- [ ] Nie
- [ ] Tak

2. Proszę krótko opowiedzieć, czym chciałby Pan/chciałaby Pani się zajmować?

Twoja odpowiedź

3. Czy zna Pan/Pani widełki wynagrodzeń dla stanowiska...?
Jeśli odpowiedź to NIE, dopowiadamy "Widełki wynagrodzeń dla stanowiska... to ....

- Tak
- Nie

3a. Czy akceptuje Pan/Pani widełki wynagrodzeń dla stanowiska...?

- Tak
- Nie

3.b. Podany przez nas przedział w ogłoszeniu jest dość szeroki. W obrębie jakiej kwoty oczekuje Pan/Pani wynagrodzenia?

Twoja odpowiedź

4. Dopuszczamy każdą formalną możliwość współpracy (UoP / Umowa b2b / itd.) - jaka forma współpracy jest przez Pana/Panią preferowana?

Twoja odpowiedź

5. Kiedy może Pan/Pani zacząć u nas pracę?

Twoja odpowiedź

*5.a. przy UOP: Czy realizuje lub będzie realizować Pan/Pani projekty dla innych podmiotów w trakcie trwania zatrudnienia u nas?

- Tak
- Nie

6. W kolejnych etapach rekrutacji elementem procesu będzie wykonanie ćwiczenia polegającego na... Czy wyraża Pan/Pani zgodę na realizację ćwiczenia?

- Tak
- Nie

7. W kolejnych etapach rekrutacji elementem procesu jest przeprowadzenie testów psychologicznych, które... Czy wyraża Pan/Pani zgodę na ich przeprowadzenie, pod warunkiem, że...

- Tak
- Nie

8. Kolejnym etapem rekrutacji jest krótki wywiad telefoniczny w języku angielskim. Czy wyraża Pan/Pani zgodę na taką formę oraz w jakich godzinach najlepiej do Pana/Pani dzwonić?

Twoja odpowiedź

9. Proszę o przekazanie na adres e-mail ... danych kontaktowych do osób, które będą mogły udzielić Panu/Pani referencji.

Twoja odpowiedź

**Dziękuję za dzisiejszą rozmowę. Pozostańmy w kontakcie w kwestii kolejnych etapów procesu rekrutacji.**

Dodatkowe uwagi/opinia na temat kandydata:

Twoja odpowiedź

Prześlij

# Karta kandydata – kompendium wiedzy o rekrutowanej osobie

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Imię i nazwisko:** | | | | | |
| **Stanowisko:** | | | | | |
| **Dział:** | | | | | |
| **Etap I - analiza CV** | | | | | |
| **Decyzja:** | | | | | |
| **Etap II - rozmowa telefoniczna** | | | | | |
| 1. Czy jest Pan/Pani nadal zainteresowany/zainteresowana naszą ofertą? | | | | | |
| 2. Proszę krótko opowiedzieć, czym chciałby Pan/chciałaby Pani się zajmować? | | | | | |
| 3. Czy zna Pan/Pani widełki wynagrodzeń dla stanowiska...? | | | | | |
| 3a. Czy akceptuje Pan/Pani widełki wynagrodzeń dla stanowiska...? | | | | | |
| 4. Dopuszczamy każdą formalną możliwość współpracy (UoP / Umowa b2b / itd.) - jaka forma współpracy jest przez Pana/Panią preferowana? | | | | | |
| 5. Kiedy może Pan/Pani zacząć u nas pracę? | | | | | |
| 6. W kolejnych etapach rekrutacji elementem procesu będzie wykonanie ćwiczenia polegającego na... Czy wyraża Pan/Pani zgodę na realizację ćwiczenia? | | | | | |
| 7. W kolejnych etapach rekrutacji elementem procesu jest przeprowadzenie testów psychologicznych, które... Czy wyraża Pan/Pani zgodę na ich przeprowadzenie, pod warunkiem, że... | | | | | |
| 8. Kolejnym etapem rekrutacji jest krótki wywiad telefoniczny w języku angielskim. Czy wyraża Pan/Pani zgodę na taką formę oraz w jakich godzinach najlepiej do Pana/Pani dzwonić? | | | | | |
| 9. Proszę o przekazanie na adres e-mail ... danych kontaktowych do osób, które będą mogły udzielić Panu/Pani referencji. | | | | | |
| Dodatkowe uwagi/opinie na temat kandydata: | | | | | |
| **Decyzja:** | | | | | |
| **Etap II a - rozmowa telefoniczna po angielsku (opcjonalnie)** | | | | | |
| **Decyzja:** | | | | | |
| **Etap III - spotkanie I** | | | | | |
| **Opinia osoby I** | | | | | |
| **Opinia osoby II** | | | | | |
| **Opinia osoby III** | | | | | |
| **Opinia osoby IV** | | | | | |
| **Decyzja:** | | | | | |
| **Etap IV - spotkanie II (z zadaniem)** | | | | | |
| **Opinia osoby I** | | | | | |
| **Opinia osoby II** | | | | | |
| **Opinia osoby III** | | | | | |
| **Opinia osoby IV** | | | | | |
| **Decyzja:** | | | | | |
| **Testy rekrutacyjne** | | | | | |
| **16 Personalities** | | | | | |
| Typ: | | | | | |
| Wartości liczbowe: | | | | | |
| Link: | | | | | |
| **Motywatory** | | | | | |
| | *Honor* | *Ideałom* | *Niezależność* | *Porządek* | *Władza* |
| Wartość liczbowa: | | | | | |
| Opis: | | | | | |
| **Test języka angielskiego** | | | | | |
| *Test za pośrednictwem: https://www.cambridgenglish.org/pl/test-your-english/general-english/* | | | | | |
| Uzyskany wynik: | | | | | |
| Poziom języka: | | | | | |
| **Etap V - spotkanie III** | | | | | |
| **Opinia osoby I** | | | | | |
| **Opinia osoby II** | | | | | |
| **Opinia osoby III** | | | | | |
| **Opinia osoby IV** | | | | | |
| **Decyzja:** | | | | | |

## Rola i znaczenie certyfikatów

W trakcie gromadzenia odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne, a także podczas rozmów przywiązujemy uwagę i pytamy o posiadane przez kandydatów certyfikaty, którymi mogą potwierdzić swoje profesjonalne umiejętności:

- Merytoryczne – Narzędzia i aplikacje Google
- Merytoryczne – Przekrojowa wiedza digital
- Managerskie – MBA, szkolenia
- Językowe – FCE, CAE, CPE, TOEFL, LCCI oraz poziomy A1 – C2
- Hobby – instruktorzy, patenty, rzadkie umiejętności

30% zespołu Bluerank posiada certyfikat DIMAQ digital marketing qualification

https://dimaq.pl/jak-rekrutuje-sie-w-branzy-digital-bluerank-i-igor-historia-prawdziwa/

# Kultura organizacyjna

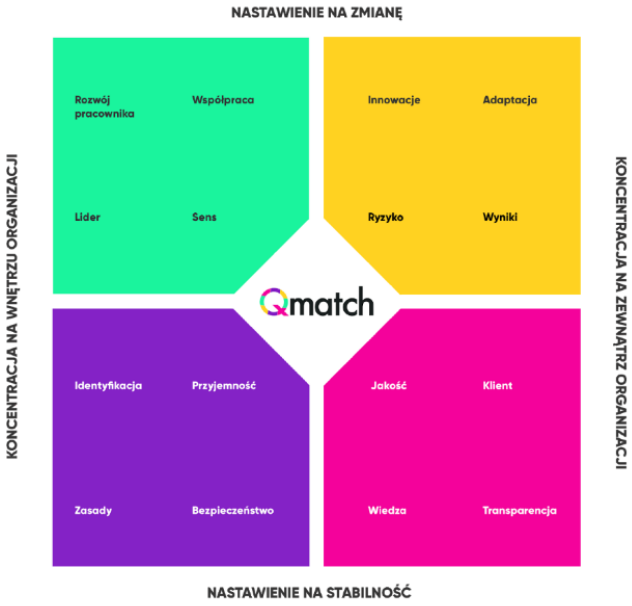
Kultura organizacyjna w ramach modelu Qmatch jest definiowana poprzez konfigurację Orientacji Kultury. Każda z Orientacji Kultury, jest definiowana przez wartości i praktyki (w skład tych drugich wchodzą zarówno umiejętności jak i postawy i zachowania).

Wartości:

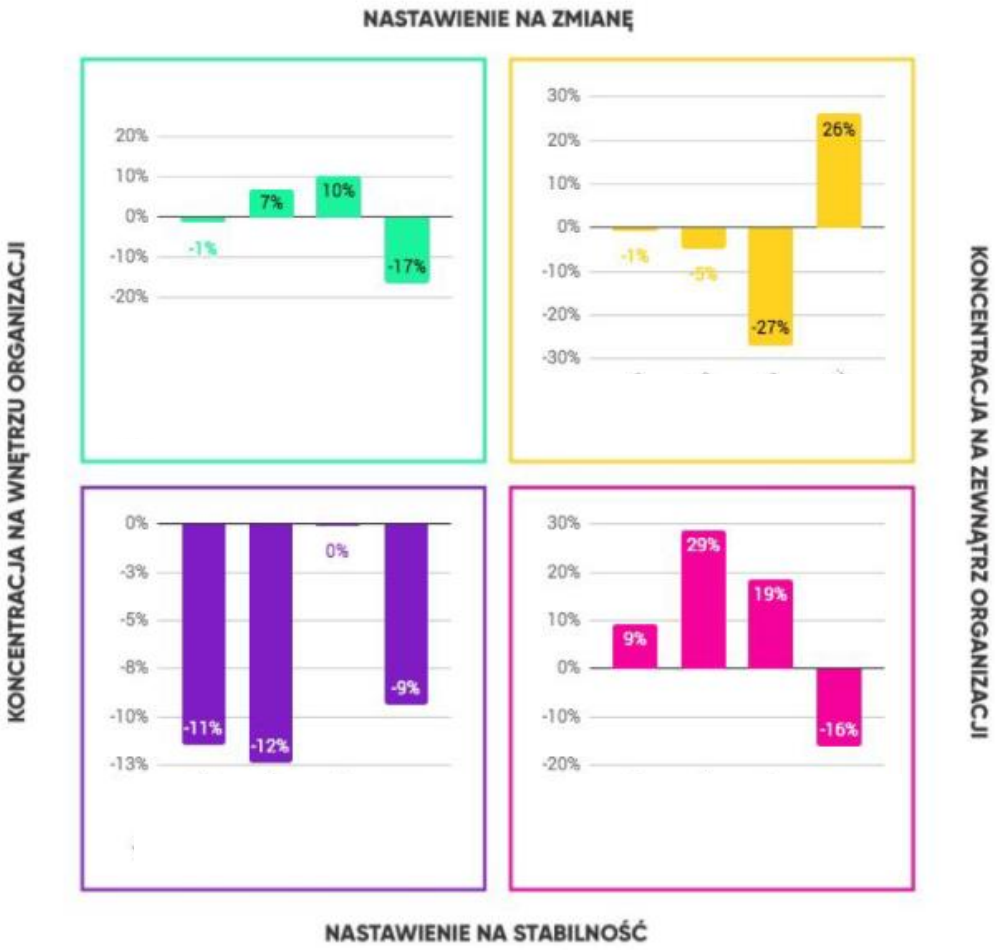
- Co jest ważne w organizacji

Praktyki:

- Postawy, umiejętności i zachowania pracowników
- Postawy i priorytety liderów
- Praktyki przy podejmowaniu decyzji
- Praktyki przy docenianiu pracowników



# Bluerank – Company Culture Scan



# Bluerank – Vision Culture Scan

# Kontakt

## Zbigniew Nowicki

Co-Managing Director, Bluerank

mob.: 502 593 293
e-mail: z.nowicki@bluerank.pl
www.bluerank.pl

sar STOWARZYSZENIE KOMUNIKACJI MARKETINGOWEJ

iab polska