

5. POZNANIE PERSPEKTYWY PRACODAWCY POSZUKUJĄCEGO PRACOWNIKA

Znasz już swoje prawa, znasz swoje mocne strony i wiesz, że sam możesz kontaktować się z pracodawcami i składać im oferty. Warto więc dowiedzieć się, jak poszukiwanie pracowników wygląda z tej drugiej strony. Dzięki temu będziesz wiedzieć, jak najlepiej sprostać potrzebom pracodawców i zaskoczysz ich już przy pierwszym kontakcie!

Wyjaśnijmy na początku pojęcie „pracodawca”. W naszym kursie mówimy tak o każdej firmie (nawet jednoosobowej), organizacji, instytucji, stowarzyszeniu, fundacji (ogólnie NGO - organizacji pozarządowej) czy urzędzie państwowym - a więc o wszystkich, którzy mogliby potrzebować Twojej pomocy i mogliby zatrudnić Cię jako wirtualnego asystenta. Dlatego zawsze, gdy mówimy „pracodawca”, „firma” czy „organizacja”, nie mamy na myśli jedynie prywatnych firm, ale organizacje o różnych strukturach.

Wyobrażenia wielu kandydatów na temat procesu pozyskiwania nowych pracowników (tzw. rekrutacji) bardzo często mocno mijają się z prawdą. Wynika to z niewiedzy, ale też częściowo z żalu, bo chętni do pracy nie potrafią zrozumieć, dlaczego nie otrzymali pozytywnej odpowiedzi. Jeśli też myślisz, że pracodawca wystawia ogłoszenie, otrzymuje kilkaset zgłoszeń, z czego odrzuca 99% ze względu na brak kropki na końcu zdania, to jesteś w błędzie. Mało tego – takie myślenie będzie hamować Cię przed poszukiwaniem pracy! Możesz zacząć sam sobie wmawiać, że „pewnie i tak pracodawca odrzuci mnie ze względu na swoje widzimisię”, więc nie warto aplikować. W tej lekcji chcemy pokazać Ci, jak to wygląda naprawdę, dzięki czemu przekonasz się, że Twoje szanse są naprawdę wysokie i zmienisz swoje myślenie.

Prawda jest taka, że pracodawcy rzadko kiedy mogą przebierać w kandydatach, a rekrutacja to dla firm drogi, skomplikowany i czasochłonny proces. Drogi – bo kosztuje czas pracy osób zajmujących się rekrutacją, kosztują ogłoszenia na portalach i kosztują narzędzia wspierające ten proces. Kosztem są też tzw. niewykorzystane szanse – poprzez brak pracownika nie można np. obsłużyć więcej klientów czy wyprodukować więcej produktów. Skomplikowany – bo składa się nawet z kilkunastu czy kilkudziesięciu etapów, jeśli wliczymy w to wszystkie kroki od momentu pojawienia się potrzeby zatrudnienia kogoś nowego aż po samo zatrudnienie. Czasochłonny – bo poszukiwania odpowiedniego pracownika mogą trwać nawet kilka miesięcy, a potrzebny jest on często natychmiast.

W dzisiejszych czasach organizacje nie mogą sobie pozwolić na odrzucanie chętnych do pracy z błahych powodów, bo kandydatów aplikujących na ogłoszenia jest coraz mniej. Pracodawcy są też chętni zrobić wiele, by jak najbardziej skrócić proces rekrutacji i zaoszczędzić pieniądze. Najpierw szuka się więc odpowiedniego kandydata wewnątrz organizacji, dając możliwość zmiany obowiązków lub awansu. Gdy nie ma chętnych wewnątrz firmy, prosi się pracowników o rekomendacje – czyli pyta się ich, czy znają kogoś, kto się nadaje na dane stanowisko. Dopiero na końcu poszukuje się pracownika „na zewnątrz”, czyli np. wystawia się ogłoszenia o pracy.

Co to oznacza dla Ciebie, osoby poszukującej pracy? Czy jesteś na straconej pozycji, skoro... nie pracujesz w danej organizacji lub nie masz tam znajomych? Nie! To jest właśnie dla Ciebie ogromna szansa!

Wyobraź sobie, że jesteś szefem pewnej firmy. Zauważyłeś, że bardzo dużo czasu w ciągu dnia zabierają Ci małe, ale konieczne do wykonania obowiązki (tzw. bieżączka), przez co nie możesz się skupić na strategii i rozwoju firmy. Wpadasz na pomysł zatrudnienia asystenta, by móc zlecać mu takie zadania. I nagle... otrzymujesz powiadomienie o nowym mailu. Czy to możliwe...? Jak na zawołanie dostajesz video CV od osoby, która poszukuje takiej pracy! Łapiesz za telefon i dzwonisz, by od razu umówić się na rozmowę. Niedługo potem zaczynasz z nią współpracę i w końcu możesz skupić się na rozwoju swojego biznesu.

Jak widzisz, takie wysłane zniechęca CV może komuś naprawdę pomóc, a przede wszystkim oszczędzić dużo czasu, pieniędzy i nerwów. Oczywiście, nie zawsze będzie tak, że trafisz idealnie w potrzeby pracodawcy i akurat w danej chwili będzie mu potrzebny taki pracownik. Z drugiej strony jednak Twoja wiadomość może uświadomić mu, że faktycznie w firmie może przydać się ktoś do pomocy, nawet jeśli nie planował nikogo zatrudniać.

Myśląc o aplikowaniu do firm, musisz zdać sobie sprawę z jednej rzeczy. Głównym celem działania każdej firmy jest przynoszenie zysku. Trochę inna sytuacja jest w przypadku organizacji pozarządowych lub instytucji państwowych - NGO-sy rozliczają się z efektów i takie też podejście do pracy powinno cechować jednostki budżetowe. W każdym razie - pracodawca nie zatrudni Cię tylko i wyłącznie dlatego, że spodobała mu się Twoja video-prezentacja. Po prostu – zatrudnienie musi mu się opłacić. Nie musi to być zysk natychmiastowy, bo rezultaty mogą przyjść nawet dopiero po dłuższym czasie. W ogólnym rozrachunku jednak inwestycja ma się zwrócić, czyli zatrudnienie pracownika ma przyczynić się do zysku firmy lub do lepszego, sprawniejszego wykonywania przez nią zadań.

Zatrudnienie pracownika ma też na celu zaspokoić pewne potrzeby firmy. Tymi potrzebami może być np. konieczność uwolnienia pewnych pracowników od nadmiaru czasochłonnych, rutynowych obowiązków lub po prostu wypełnienie wolnego stanowiska. Mało która firma zatrudnia „na zaś”, licząc, że pracownik „kiedyś tam się do czegoś przyda”. Nawet jeśli w momencie rozpoczęcia pracy nowy pracownik nie wykonuje jeszcze pewnych konkretnych zadań, bo musi się wdrożyć lub doszkolić, bo jest już dla niego przygotowany jakiś plan. Czasami jednak potrzeba zatrudnienia kogoś dodatkowego istnieje w firmie, ale nie jest uświadomiona – to znaczy, pomoc by się przydała, ale pracodawca tego nie zauważa lub nie poczynił jeszcze żadnych kroków, by kogoś zatrudnić.

Dlatego wysyłając swoje zgłoszenie do pracodawcy, musisz mieć przygotowane odpowiedzi na pytania: w jaki sposób zatrudnienie Ciebie może się firmie opłacić i jakie potrzeby firmy możesz zaspokoić. Odwołaj się m.in. do wiedzy, którą zdobyłeś w poprzednich lekcjach – o prawach pracownika i pracodawcy oraz do swoich mocnych stron.

Warto, żebyś pamiętał o jeszcze jednej ważnej rzeczy. Jeśli pracodawca odrzuca Twoją ofertę, nie znaczy to, że odrzuca Ciebie – czyli nie mówi „nie” Tobie, tylko Twojej propozycji. Otrzymując negatywną odpowiedź, nie bierz tego do siebie. Widocznie pracodawca stwierdził, że nie ma potrzeby zatrudniania nikogo na ten moment albo nie przyniesie to ostatecznie zysków lub oszczędności. Zrozumienie tego to kolejny krok do wzmocnienia swojej wewnętrznej siły i proaktywnej postawy. Więcej o tym, jak działać w przypadku niepowodzenia przy rekrutacjach nauczysz się w lekcji 11.

Zamiast więc myśleć, że na pewno się nie uda – tak, jak wspomnieliśmy na początku tej lekcji - zacznij powtarzać sobie, że pracodawcy mają problem ze znalezieniem pracowników, a Ty ułatwiasz im sprawę, samodzielnie się do nich zgłaszając. Nie narzucasz się, tylko składasz

biznesową propozycję, którą oni mają prawo przyjąć lub odrzucić. A jeśli ją przyjmą, mogą oszczędzić czas, pieniądze i nerwy, a także zyskać wartościowego pracownika.