

<https://www.youtube.com/user/infaktPL>

Transkrypcja wideo: Jak rekrutować do biura rachunkowego?

<https://www.youtube.com/watch?v=wW9md15nBJQ>

Aneta Lipińska- inFakt.pl:

Witam Państwa serdecznie. Każdy z nas, prowadząc działalność gospodarczą, dociera do etapu, w którym potrzebuje dodatkowych rąk do pracy. Każdemu z nas zależy na tym, aby nasz pracownik miał odpowiednie kwalifikacje, jak też odpowiednie zdolności interpersonalne. Proces rekrutacji w każdej firmie przebiega różnie, natomiast ma pewne elementy wspólne. Na pewno należy określić zakres obowiązków, określenie odpowiednich kompetencji, przygotowanie odpowiedniego ogłoszenia, analiza CV, rozmowy rekrutacyjne, podjęcie decyzji i na koniec wdrożenie pracownika. Na co zwrócić uwagę? Jakie narzędzia są przydatne podczas procesu rekrutacji? O tym dzisiaj rozmawiam z Adamem, z naszym menadżerem Ogólnopolskiego Biura Rachunkowego, który ma spore doświadczenie, jeśli chodzi o rekrutowanie księgowych.

Adam, jak wiemy proces rekrutacji jest bardzo złożony. Powiedz mi, od czego najlepiej zacząć, na co głównie zwrócić uwagę.

Adam Cygan - inFakt.pl:

Tak, rekrutacja jest bardzo złożonym procesem i nie ogranicza się ona tylko do krótkiego spotkania z kandydatem w biurze, omówienia jego CV i na tej podstawie wydania decyzji. Przede wszystkim nim podejmiemy decyzję o rozpoczęciu rekrutacji, powinniśmy się zastanowić, czy zadania, które chcemy przekazać nowemu pracownikami, nie są zadaniami, które można zautomatyzować bądź też np. wypuścić gdzieś na zewnątrz i zlecić to jakiejś zewnętrznej firmie. Jeżeli podejmiemy decyzję o tym, że potrzebujemy jednak ludzkich rąk do pracy, przede wszystkim musimy zastanowić się jakie obowiązki chcemy przekazać tej osobie, no i jakie zadania będzie ona wykonywać w swojej codziennej pracy. Po zebraniu tych informacji, budujemy profil idealny takiego kandydata. Po zbudowaniu profilu idealnego, który zawiera zarówno kompetencje miękkie, jak i kompetencje twarde, czyli wiedzę oraz doświadczenie danego kandydata, przechodzimy do stworzenia procesu rekrutacyjnego, czyli opisanie wszystkich etapów krok po kroku, wg których będziemy

inFakt Sp. z o.o.
30-549 Kraków
ul. Kącik 4

www.infakt.pl



postępować podczas rekrutacji. Od samego otrzymania CV od kandydata, po podpisanie umowy oraz wdrożenie takiej osoby. No oczywiście, na sam koniec jest to przygotowanie oraz publikacja dobrego ogłoszenia.

A.L.: No właśnie, a gdzie najlepiej takie ogłoszenie umieścić?

A.C.: Myślę, że internet jest tutaj najlepszym narzędziem, najlepszym medium do publikacji ogłoszeń. Rzadko które firmy w tym momencie publikują jeszcze w prasie papierowej ogłoszenia. Skupiamy się tu głównie na portalach zajmujących się ofertami pracy, dodatkowo też uruchamiamy jakieś fora specjalistyczne, no i oczywiście social media.

A.L.: A jak z tych, spośród setek CV wybrać to najlepsze, tak żeby zbyt dużo czasu nam to nie zajęło? Czy jest na to jakaś metoda?

A.C.: Nie ma jednej sprawdzonej metody. Każdy rekruter radzi sobie na swój sposób. Natomiast trzeba pamiętać o tym, że już budując proces rekrutacyjny i profil idealny, tworzymy sobie niejako takie narzędzie, które pozwala nam szybko i sprawnie analizować CV oraz przyjmować te, które nam odpowiadają, a odrzucać te, które nie przechodzą po prostu dalej.

A.L.: No właśnie. O ile wiedzę merytoryczną wiemy jak możemy zweryfikować, wystarczy przygotować odpowiednie testy czy też zadania, to musimy pamiętać, że praca księgowego przecież, to nie tylko wyliczanie podatków, ale przede wszystkim bezpośredni kontakt z klientem. Rola księgowego na przestrzeni lat mocno się zmieniła i teraz księgowy nie wylicza tylko i wyłącznie podatków, ale przede wszystkim jest takim doradcą dla klienta. Jak najlepiej tutaj sprawdzić te kompetencje miękkie, te zdolności interpersonalne?

A.C.: To prawda. Księgowy w obecnym czasie jest niejako partnerem biznesowym przedsiębiorcy i często przedsiębiorca konsultuje wiele decyzji z księgowym, a do tego są oczywiście potrzebne bardzo wysoko rozwinięte kompetencje interpersonalne. Jak je zbadać? No na rynku mamy wiele metod badania takich kompetencji, umiejętności. Najczęściej natomiast wykorzystywaną przez rekruterów metodą, u nas z resztą też, jest po prostu analiza sytuacji, w których dany księgowy, dany kandydat już się znalazł i po prostu wyciągnięcie z tego najważniejszych wniosków. Możemy np. zadać pytanie kandydatowi o to, kiedy w ostatnim czasie ktoś zwrócił się do niego o pomoc. Oczywiście przeanalizować całą tę sytuację i wyciągnąć niezbędne wnioski.



A.L.: Na co zwracać uwagę już podczas samej rozmowy?

A.C.: Najważniejszą rzeczą podczas samej rozmowy jest przede wszystkim komfort kandydata. Ważne jest to, aby on czuł się dobrze, czuł się swobodnie, bo tylko wtedy jesteśmy w stanie poznać prawdziwe oblicze danego kandydata i wyciągnąć jak najwięcej informacji od niego. Jeżeli stworzymy stresującą dla niego sytuację, to naprawdę rozmowa może słabo pójść dla kandydata. My nie uzyskamy dobrego pracownika, a kandydat będzie sfrustrowany, że mu źle poszło.

A.L.: A czy w takim razie są jakieś pytania, których powinniśmy unikać, których nie powinniśmy zadawać podczas takiej rozmowy?

A.C.: Jest dużo takich pytań, które nie powinny paść podczas rozmowy rekrutacyjnej. Na pewno, tak jak wcześniej wspominałem, dbajmy o komfort samego kandydata, a także nie starajmy się za wszelką cenę udowodnić, że np. czegoś nie wie, bo wprowadzimy po prostu ten wątek stresu, który po prostu nie będzie korzystny zarówno ani dla pracodawcy, ani dla kandydata.

A.L.: A czy jest jakaś taka optymalna liczba osób, która powinna brać udział w takim procesie rekrutacyjnym?

A.C.: Tutaj nie ma reguł, wszystko zależy tak naprawdę od skali rekrutacji. Jeżeli chcemy zrekrutować dużą liczbę osób, wiadomo, że tym samym potrzebujemy więcej rąk do pracy. Natomiast takie minimum, które staramy się utrzymywać u nas, to są dwie osoby, dzięki czemu zawsze możemy w dwójkę porozmawiać na temat danego kandydata, wysunąć swoje wnioski, a także podjąć najlepszą możliwą decyzję.

A.L.: A jeszcze wróćmy na chwilę tutaj do CV. Powiedz mi, czy jest jakiś konkretny termin, w jakim powinniśmy się kontaktować od otrzymania takiego CV od kandydata.

A.C.: My mamy zasadę, żeby jak najszybciej kontaktować się z kandydatem. Staramy się szanować czas kandydatów, dlatego nawet jeżeli dany kandydat nie przechodzi do kolejnego etapu rekrutacji, od razu informujemy go o tym, że podjęliśmy decyzję odmowną. Po to, żeby po prostu z szacunkiem podejść do samej jego osoby i też szanować jego czas.

A.L.: Na koniec w takim razie powiedz mi Adam, czy masz może jeszcze jakąś dobrą radę odnośnie całego tego procesu przeprowadzania rekrutacji.

A.C.: Z mojego doświadczenia, najważniejsze jest to, żeby dobrze przygotować się do rekrutacji, wiedzieć kogo chcemy wyrekrutować, mieć dobrze opracowany profil idealny, no i trzymać się mocno wytycznych, które sobie postawiliśmy. Często podczas rekrutacji jest tak, że poznajemy jakąś osobę, rozmawiamy z nią, wzbudza w nas albo pozytywne, albo negatywne



<https://www.youtube.com/user/infaktPL>

emocje i później mocno się tym kierujemy. To jest zły doradca, należy go odsunąć, skupić się na konkretnych kompetencjach jakie oczekujemy, aby kandydat miał. Tego się trzymać i wszystko pójdzie na pewno dobrze.

A.L.: Dziękuję Adam, że chciałeś podzielić się swoimi doświadczeniami z nami. Mam nadzieję, że te informacje będą przydatne dla Państwa. Dziękuję za uwagę. Zachęcam do komentowania i subskrybowania naszego kanału. Do zobaczenia.

https://www.youtube.com/user/infaktpl?sub_confirmation=1

<https://www.infakt.pl/blog/>

