

Jak na výběr zaměstnance



Potřebujete rozšířit svůj tým? Chcete vybrat prvního zaměstnance? Přečtěte si tento článek, který Vám poradí jak se vyhnout základním chybám.

Knížek a návodu jak postupovat při výběru nového zaměstnance jsem přečetl požehnaně. Ve většině se dočtete o masivní inzerci, napsání základních informací, pohovor, na co se máte ptát... a heslo, které mi dost zkomplikovalo podnikání: **Najít zaměstnance, kteří jsou chytřejší než já!**

Získané zkušenosti přijímáním nových lidí mi jasně ukázaly, že toto není správná cesta. Svého času i know-how si velmi cením a kdybych se držel všeobecných pravidel, tak bych o to přišel. Konec řečí, půjdu k věci.

Pravidla při výběru nového zaměstnance

Před zveřejněním inzerátu si dobře rozmyslete, koho hledáte a jaké by měl mít dovednosti.

Na základě toho zvolte správné místo pro zveřejnění inzerátu. Pokud hledáte odborníka, tak určitě nebudete zadávat inzerát pro širokou veřejnost.

V inzerátu co nejvíce specifikujte, koho hledáte a co požadujete včetně přibližné výplaty.

Ušetříte tak spoustu času nad dotazy lidem, kteří si představovali něco jiného.

Udělejte několik kol pohovorů.

Stálo se mi už vícekrát, že na pohovoru vystupoval potenciální zaměstnanec perfektně. Avšak po přijetí do práce jeho nadšení zmizlo...

Na určitou pozici vyberte zaměstnance s kvalifikací odpovídající na požadované místo.

Proč to sem píšu? Protože se mi už párkrát stalo, že jsem vybral velmi chytrého zaměstnance. Onen zaměstnanec byl na pozici až příliš kvalifikovaný a brzy odešel - nudil se. Nebo se mi stalo, že zjistil moje know-how a začal podnikat ve stejném oboru. Poslední výhodou, je snížení nákladu na optimálně kvalifikovaného zaměstnance.

Nejčastější dotazy na prvním pohovoru

- Jak byste popsal sám sebe?
- Jaký byste měl přínos pro naši firmu?
- Proč bychom měli vybrat právě Vás na toto místo?
- Proč se na toto místo hlásíte?
- Co nového nám můžete přinést?
- Kdy můžete nastoupit?
- Díval jste se na naše internetové stránky? Povězte mi nějaké nápady na vylepšení, nedostatky...

Očekávejte od potenciálního zaměstnance také zpětnou vazbu. Než ukončíte pohovor - dejte mu možnost se projevit. Pokud to není obyčejný trouba, ale člověk nabitý energií, tak bude mít návrhy a otázky k firmě.

Pokud hledáte zaměstnance na vedoucí pozici - měl by se při pohovoru projevovat:

Odpovídat jasně a stručně!

Přiznat své slabiny.

Přijít připraven - mít nějaké nápady související s pozicí, o kterou se uchází.

Autor článku Tkim, článek byl napsán 11/5/2013.

URL článku: <https://www.zadany.cz/podnikani-na-internetu/jak-na-vyber-zamestnance>.