

## **Candidatii se ascund in spatele crizei**

Multi candidati de pe piata sustin ca recesiunea este motivul concedierii lor. In multe dintre cazuri insa, rezultatele slabe, performanta scazuta sau conflictele au fost adevaratele motive. Ramane, asadar, in sarcina recrutorului sa faca diferenta intre angajatii care au fost disponibilizati in urma masurilor impuse de criza si ceilalti.



Si in anii trecuti, misiunea recrutorului era sa identifice motivele reale ale schimbarilor de job si, mai ales, performanta candidatilor recomandati. Acum insa, specialistii in piata muncii se uita cu atentie la mult mai multe aspecte legate de trecutul profesional al candidatului intervievat.

Oana Datki, Country Manager la ConsulTeam Romania, sustine ca este important sa se identifice tipul de activitate si de proiecte in care au fost implicati candidatii si nivelul de performanta atins de ei. Aceste aspecte pot fi identificate partial in cadrul interviului.

„Avand in vedere faptul ca recrutam oameni de pe diferite niveluri de management sau specialisti, performanta candidatilor selectati este intotdeauna verificata prin solicitarea de referinte formale sau informale”, spune Datki.

### **Aspecte-cheie in identificarea slabiciunilor**

Cateva dintre aspectele la care sunt atenti recrutorii in aceasta perioada sunt: compania din care provine potentialul candidat (pentru ca sunt organizatii care au restructurat foarte mult din cauza actualei crize, aspect care nu are legatura cu performanta persoanei in cauza), perioada in care a lucrat in cadrul acestei companii si motivele care au stat la baza concedierii lui (acest aspect poate fi verificat prin referinte solicitate sefului ierarhic direct sau colegilor din departamentul din care facea parte).

„Ne interesam de situatia exacta a companiei – daca a facut restructurari, ce departamente au fost restructurate, daca s-a facut restructurare fortata de Headquarter sau doar in functie de performanta angajatilor. In aceasta perioada, pentru veridicitate, referintele atat despre candidat, cat si despre restructurarile din cadrul unei companii sunt extrem de importante. Pentru a evita referintele subiective, este important sa se ceara din mai multe locuri”, spune Daniela Necefor, Managing Partner, Total Business Solutions.

„Pe langa recomandarile formale, folosim si surse informale care ne pot edifica asupra performantei candidatului respectiv. Ele pot fi din interiorul companiei in care a lucrat ori de la clientii interni sau externi cu care a intrat in contact, acestea fiind cele mai valoroase” - Oana Datki, Country Manager la ConsulTeam Romania

### **Unii manageri nu risca compromiterea prin minciuna. Altii...**

Majoritatea candidatilor pentru posturi de management nu risca, potrivit Oanei Datki, sa fie pusi intr-o situatie jenanta prin fabricarea unor explicatii neconforme cu realitatea. „La nivel de specialisti mai intalnim situatii in care se foloseste aceasta scuza, dar intotdeauna in cadrul interviurilor ajungem cumva la motivatia reala (care poate fi legata de rezultatele slabe obtinute in conditiile dificile de piata, de relatia defectuoasa cu managerul etc.)”.

Chiar si asa, Datki isi aminteste cazul unui manager care candida pentru un post de management in FMCG, care a invocat reducerea costurilor in companie la interviu si respectiv restructurarea postului.

„Deoarece era pe lista scurta si deja trecuse cu succes de interviurile cu potentialul angajator, am trecut la etapa verificarii referintelor. Cele formale au fost excelente. In momentul in care am discutat cu unul dintre fostii clienti/colaboratori externi am aflat ca acesta avea o problema de atitudine fata de management si o performanta scazuta in ultima perioada, situatie care a determinat incetarea contractului”.

Daniela Necefor a intalnit putine cazuri in care candidatii au apelat la astfel de motive. „Se culeg multe informatii din piata si a te ascunde in spatele crizei dauneaza pe termen mediu. Mai devreme sau mai tarziu, adevarul se afla si o asemenea ascundere a adevarului poate duce la finalizarea brusca a carierei.”

Un exemplu adus de ea in acest sens este cel al unui candidat care ocupa pozitia de Purchasing Manager de peste doi ani intr-o companie din FMCG. Acesta nu s-a putut adapta la strategia si politicile impuse de actualul investitor si in cadrul interviului a sustinut ca postul a fost restructurat. In realitate, postul exista, iar persoana in cauza era in preaviz.

Mediul de lucru este schimbat, drept urmare, atat candidatii cat si recrutorii se adapteaza la noua realitate. Exista candidati care aleg „scurtaturile” si omit o parte din adevar, si cei care spun adevarul, riscand astfel sa poarte stigmatul „neperformantei” si sa nu fie alesi pentru postul respectiv. Alegerea ramane in mainile recrutorilor, carora li se solicita mai multa calitate si mai putina cantitate.

Sondaj online: 34% dintre cititorii portalului [www.cariereonline.ro](http://www.cariereonline.ro) sunt de parere ca disponibilizarile care au avut loc in companii au la baza motive subiective.

### **Candidatii din IT sunt sinceri la interviuri**

„In general candidatii din IT sunt usor de verificat in cazul in care provin din companii care se desfiinteaza sau sunt in curs de reducere a personalului. Sursele folosite sunt: informatiile publice (media), piata si networkingul. Nu am intalnit multi candidati in aceasta situatie in ultimele sase luni. Dintre cei intervievati, majoritatea au fost sinceri si au descris corect situatia lor sau a companiilor unde incheiasera contractul sau urmau sa il incheie”, spune Magda Constantinescu, Management and HR Director, SoftNet

„Se culeg multe informatii din piata si a te ascunde in spatele crizei dauneaza pe termen mediu. Mai devreme sau mai tarziu, adevarul se afla si o asemenea ascundere a adevarului poate duce la finalizarea brusca a carierei” - Daniela Necefor, Managing Partner, Total Business Solutions