**Profilowanie stanowisk - jak zaplanować ścieżkę rozwoju?**

**W każdej organizacji istnieją stanowiska utarte, które funkcjonują w niej od lat- są niezbędne, praktycznie niezmienne, a klucz doboru osób na nie to klarowny element procesu rekrutacyjnego. W każdej organizacji zdarzają się jednak sytuacje, w których pojawia się potrzeba utworzenia zupełnie nowego stanowiska.**

Od przysłowiowego “A” aż po “Z” należy, m.in. **opracować opis stanowiska**, zaplanować ścieżkę rozwoju, zweryfikować możliwe zagrożenia, a także **ustalić niezbędny zestaw cech**, które przyszły pracownik powinien posiadać, **by wykonywać swą pracę w sposób przyjemny**, a także możliwie maksymalnie efektywny- tzw. **Profil stanowiska**. Przed takim wyzwaniem stanął **jeden z naszych Klientów** zlecając nam stworzenie Profilu stanowiska, którego utworzenie było **jednym ze wstępnych etapów procesu rekrutacyjnego**, jaki mieliśmy przyjemność prowadzić w ramach długofalowej już współpracy.

**Cele:**

- poznanie oczekiwania oraz **potrzeb Klienta** dotyczące tworzonego stanowiska;

- zweryfikowanie zasadności proponowanego przez Pracodawcę **oczekiwanego zestawu cech**;

- stworzenie **Profilu stanowiska** w ramach narzędzia **Thomas JOB**;

- **dopasowanie Kandydata do nowo powstałego stanowiska** w ramach prowadzonej rekrutacji

**Zastosowane rozwiązanie:**

Jak zwykle w tego typu sytuacjach z pomocą przyszło nam **narzędzie Thomas Job**, które jest integralną częścią Thomas International Management Systems. **Profilowanie stanowisk** przy jego użyciu ma na celu określenie pożądanego stylu zachowania dla dowolnie wybranej funkcji w organizacji w kontekście czterech podstawowych wskaźników: **Dominacji, Komunikatywności, Stabilizacji oraz Adaptacji**. Prawidłowe **określenie wymagań stanowiska** jest **najistotniejszą częścią** każdego procesu rekrutacji. Według nich **dobierane będą profile Kandydatów**.

**Dokonanie wyboru** na podstawie nieodpowiednio wystandaryzowanego profilu doprowadzi do zatrudnienia niewłaściwych Kandydatów. W związku z powyższym **nasz specjalista certyfikowany w zakresie narzędzi Thomas International** skontaktował się z osobą, która w organizacji Klienta odpowiedzialna jest za HR i **posiada gruntowną wiedzę** na temat tworzonego stanowiska. W ramach wywiadu **zgromadzono informacje dotyczące opisu stanowiska**, konkretnych działań wykonywanych w trakcie świadczenia pracy, a także kluczowych obszarów, które decydować będą o **poziomie skuteczności działań pracownika**. Zastanowiliśmy się wspólnie, m.in. **nad stylem zarządzania osoby**, która będzie bezpośrednim przełożonym przyszłego pracownika, a także **nad kulturą organizacyjną**, w której firma się porusza. Kluczową kwestią było **rozważenie od czego tak naprawdę będzie zależało** osiąganie pożądanych rezultatów na tym stanowisku.

Po etapie ustalania treści merytorycznych **przeszliśmy do działania w obrębie samego narzędzia**. Za pomocą prostej i intuicyjnej platformy **powstały dwa Profile stanowiska** - **jeden** stworzony przez Reprezentanta Klienta, **drugi** zaś wykreowany przez naszego specjalistę. Po zestawieniu oraz ponownym przedyskutowaniu znaczących kwestii **powstała wersja ostateczna**, która posłużyła do weryfikacji Kandydatów w procesie rekrutacji, a także została dołączona do dokumentów **poświęconych utworzonemu stanowisku.**

**Efekt:**

**Odpowiednie wyprofilowanie stanowiska** daje szansę na zbudowanie długofalowej relacji pomiędzy Pracodawcą, a Pracownikiem. **Obie strony, zarówno Pracownik, jak i Pracodawca** czerpią z tego korzyści: **Pracownik zyskuje pracę**, w której się spełnia, **Pracodawca natomiast kompetentnego i efektywnego realizatora wyznaczonych celów.**

- **stworzenie profilu stanowiska**, który będzie sugerować pożądane zachowanie pracownika w określonych sytuacjach

- **dopasowanie odpowiedniego Kandydata**

- **szybsza adaptacja nowego Pracownika** pociągająca za sobą **efektywnie wykonywaną pracę** już w pierwszych tygodniach

**- skrócenie czasu** poświęconego na proces rekrutacji

- **obniżenie kosztów** procesu rekrutacyjnego