**Jak wywrzeć dobre wrażenie na odrzucanym kandydacie?**

**Zadowolenie przyszłego pracownika odgrywa bardzo ważną rolę w procesie rekrutacji. Coraz więcej firm zaczyna dbać o właściwy kontakt z osobami wysyłającymi CV.**

Informuje je o zaakceptowaniu nadesłanej aplikacji oraz przebiegu dalszych etapów rekrutacji. W wielu przypadkach jednak kontakt zostaje urwany w momencie odrzucenia kandydata, a osoba zainteresowana stanowiskiem nie otrzymuje żadnej informacji zwrotnej.

Mimo iż firmy dostrzegają to, jak istotne jest utrzymywanie dobrych relacji z kandydatami, większość z nich o przebiegu rekrutacji informuje tylko tych, których aplikacje zostały pozytywnie rozpatrzone. Osoby, które nie dostały się do finalnego etapu najprawdopodobniej w ogóle nie dowiedzą się o tym, kiedy ich zgłoszenie zostało odrzucone i co tak naprawdę zaważyło na decyzji rekrutera. Z danych **raportu Candidate Experience** wynika, iż blisko **55% kandydatów** nigdy nie dowiaduje się, dlaczego nie zostali zatrudnieni, natomiast aż 25% nie otrzymuje żadnych informacji dotyczących przebiegu rekrutacji.

Firmy, chcąc wybrać najbardziej dopasowaną osobę na oferowane stanowisko skupiają swoją uwagę głównie na najlepiej rokujących aplikantach i to z nimi starają się podtrzymać stały kontakt. Mając do weryfikacji kilkanaście, a czasami i kilkadziesiąt zgłoszeń rekruterzy muszą w pierwszej kolejności zadbać o relacje z tymi kandydatami, którzy zaproszeni zostaną na rozmowę kwalifikacyjną. Trzymając pieczę nad całym długotrwałym procesem zazwyczaj nie znajdują już czasu, aby indywidualnie potraktować każdą odrzuconą w czasie rekrutacji osobę.

Ilość zgłoszeń, na które musiałby odpowiedzieć rekruter nie jest jednak jedyną przyczyną zaniedbywania kontaktu z nieprzyjętymi kandydatami. Często problem stanowi również to, w jaki sposób osoba odpowiedzialna za rekrutację miałaby przekazać aplikantowi informację o odrzuceniu. Nie chcąc wdawać się z rozgoryczonymi brakiem zatrudnienia osobami w dyskusje rekruterzy wolą przemilczeć taką sytuację i zwyczajnie uznać, iż brak wiadomości równoznaczny jest z odrzuceniem kandydatury. Wiele firm nie zdaje sobie jednak sprawy z tego, że w ten sposób tylko pogarszają sytuację i mogą poważnie nadszarpnąć swoją reputację. **Odrzucony kandydat** pozbawiony jakiegokolwiek wyjaśnienia czuje się zlekceważony i rozczarowany postawą pracodawcy. W obliczu takiego traktowania najprawdopodobniej zmieni on zdanie o firmie, która w ten sposób traci nie tylko, dotychczas zadowolonego, kandydata, ale również i cennego klienta. Osoby źle potraktowane w trakcie procesu rekrutacji mogą ponadto podzielić się swoimi negatywnymi doświadczeniami ze znajomymi oraz opublikować swoje zdanie w Internecie, co poważnie zaszkodzi wizerunkowi pracodawcy.

Aby uniknąć takiej sytuacji firmy powinny zadbać o to, by każdy kandydat, niezależnie od ostatecznego wyniku rekrutacji, wynosił z niej pozytywne wrażenia. Żeby tego dokonać należy w szczególności zadbać o poprawną komunikację. Każdy kandydat powinien **dostawać szczegółowe informacje** dotyczące przebiegu rekrutacji, a w razie odrzucenia aplikacji stosowną, najlepiej spersonalizowaną, wiadomość zawierającą krótkie wyjaśnienie, dlaczego firma ostatecznie zdecydowała się zrezygnować z danej osoby. Podtrzymując stały kontakt z aplikantem rekruter nawiązuje z nim dialog, zacieśnia więź i pokazuje, iż zależy mu na tym, by potencjalny pracownik związał swoją przyszłość z tym konkretnym pracodawcą. Umiejętność podtrzymywania pozytywnych relacji się z kandydatami świadczyć będzie o profesjonalizmie i ludzkim podejściu do każdego indywidualnego przypadku.

O ile udzielanie informacji zwrotnej osobie, która pozytywnie przeszła proces rekrutacji nie jest takie trudne, o tyle zasadniczy problem pojawia się w przypadku aplikantów, których firma musiała odrzucić. Kandydaci, którzy nie przeszli pozytywnie procesu rekrutacji czują się często rozgoryczeni i narastają w nich negatywne emocje. Aby nie doszło do eskalacji tego typu uczuć rekruter powinien **podejść indywidualnie** do każdego przypadku i wysłać każdej osobie spersonalizowaną informację dotyczącą, pokrótce, powodów odrzucenia. Konstruując treść tego typu przekazu należy zachować **profesjonalizm**, jednak warto również wykazać się taktem i odrobiną empatii. Sama strata potencjalnego stanowiska pracy może być dla kandydata dużym ciosem, dlatego aby dodatkowo nie pogarszać jego nastroju należy tak sformułować wypowiedź, aby cechowała się ona wyczuciem. Skierowany do odrzuconej osoby feedback powinien zawierać merytoryczne wyjaśnienie decyzji pracodawcy w oparciu o nadesłane CV oraz przeprowadzoną rozmowę kwalifikacyjną. Warto w takiej wiadomości zawrzeć również analizę umiejętności oraz informacje dotyczące tego, które kwalifikacje nie spełniały oczekiwań firmy i w jaki sposób kandydat mógłby nad nimi popracować, aby w przypadku aplikacji na podobne stanowisko otrzymać pracę. Chcąc **zachować dobre relacje z odrzuconym aplikantem** można również zaproponować mu dołączenie do newslettera i stałe informowanie o ewentualnym naborze do firmy.

Podtrzymywanie pozytywnych relacji ze wszystkimi kandydatami gwarantuje pracodawcy zachowanie pozytywnego wizerunku oraz dobrej reputacji. Osoby, z których zrezygnowano w procesie rekrutacji, jeśli potraktuje się je w sposób empatyczny i wyjaśni się im powody odrzucenia, z pewnością nie zmienią dotychczasowego zdania o firmie i zapewne chętnie wyślą aplikację na kolejne ogłoszenie, jak i zachęcą swoich znajomych do korzystania z usług danej marki.

*Źródła:*

*http://erecruiter.pl*

[*http://blog.goldenline.pl*](http://blog.goldenline.pl/2015/03/11/jak-odmawiac-odrzuconym-kandydatom/)

*http://www.outsourcingportal.eu*