**Poinformowany kandydat to zadowolony kandydat!**

**Niezależnie od rangi stanowiska, na jakie trwa rekrutacja, informacja zwrotna powinna być nieodzownym elementem tego procesu.**

Mogłyby się wydawać, że jest to drobiazg, do którego nie ma konieczności przywiązywania większej wagi. Niestety, nic bardziej mylnego. Jeżeli nadal w firmie kwestia ta należy do wątpliwych, warto dowiedzieć się, jak naprawdę jest z tą informacją zwrotną.

Kandydat zaangażowany w swoją pracę i wyróżniający się motywacją to prawdziwy skarb dla rekrutera. Dlaczego więc nadal spotykamy się z sytuacjami, w których dochodzi do gaszenia zapału kandydatów? Nietrudno przypomnieć sobie momenty, w których nieotrzymanie informacji zwrotnej w procesie rekrutacji zniechęciło kandydata nie tylko do aplikowania na kolejne oferty pracy w firmie, ale także do firmy samej w sobie. Złe skojarzenia z nazwą firmy i jej polityką wpływają na pogorszenie się wizerunku, ponieważ kandydaci z pewnością nie powstrzymają się od podzielenia się negatywną opinią z innymi.

Skoro już wiadomo, że informacja zwrotna jest naprawdę ważna, czas dowiedzieć się, jak i kiedy ją przekazać.

**Kiedy jej udzielać?**

Niektórzy mogliby tutaj pokusić się o stwierdzenie, że informację zwrotną powinno się udzielać na zakończenie procesu rekrutacyjnego. Odpowiedź ta jest błędna, a wprowadzenie jej w życie nie zaprowadzi firmy do pełnego sukcesu. Ważne, żeby informować swoich kandydatów po każdym etapie rekrutacyjnym: po rozmowie telefonicznej, spotkaniu czy też po przeprowadzeniu jakiegokolwiek testu. Komfort kandydata jest bardzo ważny i nie można o nim zapominać.

*Żadna osoba starająca się o pracę nie chciałaby snuć domysłów i zastanawiać się, co jest nie tak, skoro telefon nadal milczy. Dla kandydata, który pilnie szuka pracy sytuacja ta jest bardzo niekorzystna. Nie wie on, czy ma nadal czekać na odpowiedź z firmy, czy rozglądać się za inną ofertą. Niestety słaba komunikacja z kandydatami świadczy o braku szacunku do nich* - przypomina **Weronika Sierant**, HR Manager w firmie Smart MBC.

**Co powinna zawierać?**

Przede wszystkim powinna zawierać informacje prawdziwe. Jeżeli kandydat nie został wybrany i decyzja została podjęta, nie powinno się pisać „Rekrutacja nadal trwa, prosimy o cierpliwość. Poinformujemy Panią/Pana, jak tylko pojawi się decyzja”. Tego typu działania stwarzają kolejne nieporozumienia. Dlatego też w żadnym wypadku nie można pozwolić sobie na kłamstwa.

Drugą kwestią jest dyplomatyczna odpowiedź w razie niepowodzenia kandydata. Dobrze jest poinformować, w jakim zakresie kandydat nie spełnił oczekiwań pracodawcy. Taka wiadomość będzie cenna dla kandydata, ponieważ dzięki niej dowie się, nad czym dokładnie powinien jeszcze popracować. Oczywiście możliwe, że kandydat, który nie będzie się zgadzał z przesłaną informację poprosi o dalszą rozmowę i wyjaśnienie, dlaczego nie został wybrany. Nawet, jeśli prawdopodobieństwo takiej konfrontacji budzi strach w pracodawcy, warto zdecydować się na przesłanie rzetelnego komunikatu zwrotnego – taka postawa świadczy o profesjonalizmie.

**Jak ją przekazywać?**

Na pewno zgodnie z przyjętą w firmie normą. Jeżeli zwyczajem jest informowanie telefoniczne bądź tylko mailowe, nie zmieniaj własnowolnie tych reguł. Natomiast jeśli zajdzie taka potrzeba i kandydat poprosi o przekazanie informacji wybranym kanałem komunikacyjnym, spełnij jego prośbę. Dla rekrutera może to być dodatkowa chwila pracy, a dla kandydata duża zaleta współpracy z firmą. Drugą odpowiedzią na pytanie „jak?” może być: rzeczowo. Głównie chodzi o to, by nie rozwlekać się w przekazie wiadomości, nie ujawniać niepotrzebnych szczegółów procesu rekrutacyjnego, lecz podejść do swojego zadania profesjonalnie. Kandydat przede wszystkim chce się dowiedzieć, jaka jest decyzja pracodawcy lub w jakim czasie powinien jej oczekiwać. Jeżeli będzie interesowało go coś więcej, z pewnością sam o to zapyta.

**Po co to wszystko?**

Jak pokazały badania przeprowadzone przez GazetaPraca.pl w 2012roku, głównym powodem niezadowolenia kandydatów z procesów rekrutacyjnych było nieprzekazywanie informacji zwrotnej. Nic dziwnego, skoro jedynie 17% ankietowanych otrzymało informację o niepowodzeniu i nie zakwalifikowaniu się do kolejnego etapu rekrutacji. Jaka jest reakcja kandydata? Jest zrezygnowany, sfrustrowany i… niechętny firmie.

Firmy często zapominają o tym, że kandydat, którego nie zatrudniono może okazać się przyszłym klientem lub osobą, z którą warto wejść w innego rodzaju relacje biznesowe. Pracodawca, który nie zyskał nowego pracownika może niekiedy utracić przy tym także klienta lub wartościowy kontakt. Dlatego też zwracanie większej uwagi na jakość przekazywania informacji zwrotnej jest niezbędna.