INFORMACJA PRASOWA Warszawa, 9.03.2020

**Pracownik z przeszłością – jak uniknąć błędów podczas rekrutacji**

**Każdy z nas ma pewną historię, również tę zawodową, z którą musi się zmierzyć. Przed rekruterem trudne zadanie przyjrzenia się kandydatom i wybrania tego idealnego. Jak rozpoznać, czy przeszłość pracownika nie wpłynie negatywnie na jego pracę?**

Każdy z nas kiedyś słyszał, jak kolega z zespołu wspomina o poprzedniej pracy z ciarkami zniechęcenia w głosie. Czy jest wyjątkowym pechowcem, który trafił na szefa-tyrana, którego styl zarządzania firmą można przyrównać do właścicieli fabryk sprzed 100 lat? A może sam prowokował sytuacje, które wpływały na negatywną postawę przełożonych, którą odbierał jako personalny atak? Pamiętajmy, że każda taka historia przedstawia punkt widzenia tylko jednej strony.

– *Wielokrotnie prowadziłem rekrutację i zatrudniałem rozmaite osoby. Czasami znałem je przed podjęciem współpracy, innym razem trafiali do mnie dzięki ogłoszeniom. Zdecydowanie mogę powiedzieć, że ludzie w większości są w porządku i znają swoje możliwości. Problemy z ich „trudną przeszłością”, o ile faktycznie nie wynikają z negatywnego nastawienia przełożonego, są raczej związane z brakiem umiejętności oceny sytuacji. Po prostu dotychczas trafiali do środowiska, do którego nie pasowali, po czym dodatkowo je konfliktowali –* mówi Maciej Gnyszka, założyciel Towarzystw Biznesowych, jednej z największych w Polsce organizacji networkingowych*.*

Do obowiązków pracodawcy należy zweryfikowanie każdej osoby włączanej w skład zespołu, nawet jeżeli to nie on odpowiada za rekrutację. Nie powinien on narażać pozostałych osób na nieprzyjemności, które dodatkowo powodują straty w firmie. Zatrudnienie niedopasowanej osoby negatywnie wpływa nie tylko na działanie przedsiębiorstwa podczas trwania kontraktu. Utracone zaufanie do decyzji przełożonego na długo pozostanie w pamięci członków zespołu, którzy od tej pory będą z podwójną uwagą przyglądać się każdej nowej rekrutacji. Co można zrobić, aby zminimalizować ryzyko zatrudnienia kłopotliwego kandydata?

– *Słuchajmy intuicji – jeśli wewnętrzny głos podpowiada nam, że mamy do czynienia z pieniaczem i osobą niestabilną emocjonalnie, nie ryzykujmy i nie bierzmy jej na pokład. A jeśli poznaliśmy już historię kandydata i znamy jego opinię o poprzednich pracodawcach, sprawdźmy to osobiście. Zamiast prosić o pisemne referencje, zadzwońmy i porozmawiajmy z dotychczasowym przełożonym i sami oceńmy, czy nie poznał się na diamencie, czy może jednak problemy wynikały ze stosunku podwładnego do jego obowiązków i innych osób w biurze. Błędy zdarzają się każdemu, ja również mam na swoim koncie współprace, o których wolałbym zapomnieć. Mimo że znałem te osoby od lat, okazywało się, że zupełnie nie odpowiadały profilowi branży, w której funkcjonowały. Z każdej z takich historii staram się wyciągnąć wnioski, aby następnym razem podjąć współpracę jedynie z osobami, które chcą się uczyć i co ważne, dzięki którym ja też się czegoś nauczę* – podkreśla Maciej Gnyszka.

**Maciej Gnyszka** urodził się w 1986 roku w Warszawie. Absolwent Wydziału Architektury Politechniki Warszawskiej oraz Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych na Uniwersytecie Warszawskim. Stypendysta Instytutu Socjologii Uniwersytetu Ludwiga Maksymiliana w Monachium. Autor książki "Dlaczego networking nie działa i co musisz zrobić, by zaczął”. Od 2010 r. prezes Towarzystw Biznesowych.

**Towarzystwa Biznesowe S.A. –** jedna z największych ogólnopolskich organizacji networkingowych, która zrzesza ponad 400 członków: przedsiębiorców, właścicieli i profesjonalistów z różnych branż. Podczas spotkań networkingowych członkowie zdobywają doświadczenie, nawiązują cenne relacje biznesowe i prezentują swoje usługi. W ramach budowania przestrzeni przyjaznej przedsiębiorcom odbywają się także prelekcje ekspertów różnych dziedzin, członkowie mają także szanse rozwijać własne umiejętności ogólnobiznesowe.

**Kontakt dla mediów:** Dorota Zadroga, d.zadroga@agencjafaceit.pl, tel. 698989141