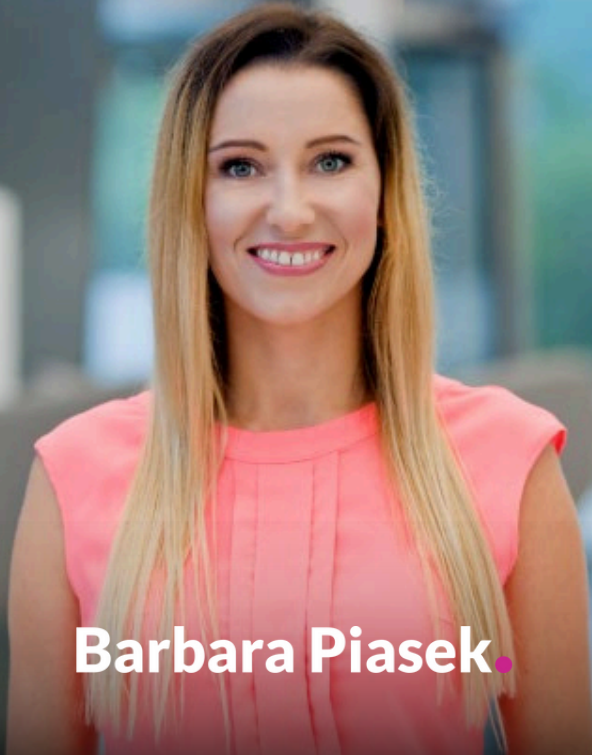




JAK ZREKRUTOWAĆ PIERWSZEGO PRACOWNIKA?



Barbara Piasek



Kilka słów o mnie. Kim jestem i dlaczego wiem, że będę mogła Ci pomóc?

Nazywam się Basia Piasek i bazując na ponad 20-letnim doświadczeniu, pomagam przedsiębiorcom tak komunikować i organizować biznes, aby mieli zaangażowany i entuzjastyczny zespół, dochody firmy rosły, a przedsiębiorca jak i zespół mieli czas na to co ważne.

Najpierw pracując przez 10 lat dla 7 korporacji w ich centralach (P&G, Orange, BMW Polska, RWE, Empik, Agros Nova), a następnie przez kolejne ponad 10 lat tworząc od zera własne firmy w branżach: eventowej, technologicznej, edukacyjnej, nieruchomościach i usługach, zdobyłam setki doświadczeń. Przeszłam od fazy wielu frustracji i sukcesów, pracując dla kogoś, przez fazę popełniania bardzo kosztownych błędów, budując własne firmy, wychodzenia z milionowych długów, pracowania po kilkanaście godzin dziennie, 7 dni w tygodniu, do fazy, w której zaczęłam zarabiać ogromne pieniądze, kupować firmy i inwestować, równocześnie mając poczucie spokoju bez względu na to, co się dzieje, czas dla siebie i dla rodziny każdego dnia oraz poczucie wewnętrznego szczęścia i harmonii.

Wierzę, że bez względu na to, czy jesteś dopiero na początku swojej drogi jako przedsiębiorca, czy masz za sobą już lata doświadczenia, kluczem do osiągnięcia sukcesów finansowych jest przede wszystkim praca nad swoją głową i psychiką, w tym brak strachu, wysoka świadomość, bazowanie na intuicji oraz komplementarne twarde kompetencje biznesowe.

Dla mnie biznes to odpowiednia strategia, ciągłe komunikacyjne i umiejętność współpracy z innymi ludźmi, budowanie zespołów i kultury organizacyjnej z szacunkiem do drugiego człowieka, rozwiązywanie problemów oraz umiejętność radzenia sobie z umysłem, który w swojej naturze nie lubi zmiany. Każdy z nas jest mocny w małej ilości kompetencji, potrzebnych do budowania biznesu.

Dlatego potrzebujesz wiedzieć, jak się obudować ludźmi, którzy będą Cię uzupełniać bez względu na to, czy chcesz mieć małą dochodową firmę, która stabilnie się rozwija, czy ogromny biznes, który chcesz dynamicznie skalować.



DLACZEGO POWINIENESĆ SKRUPULATNIE PRZECZYTAĆ TĘ INSTRUKCJĘ?

Stworzyłam ten proces dla Ciebie jako przedsiębiorcy, ponieważ wiem, że dzięki niemu będziesz w stanie uniknąć kosztownych błędów, frustracji oraz odzyskać sporo czasu, którego często brakuje początkującym przedsiębiorcom.

Poniższy proces jest kluczowy, abyś:

- Odzyskał/a czas jako przedsiębiorca na pracę nad firmą, dzięki czemu będziesz w stanie generować wyższe dochody.
- Nie tracił/a czasu ani pieniędzy na niewłaściwą osobę, po której zatrudnieniu mógłbyś/abyś się tylko frustrować. Często słyszę od przedsiębiorców frustracje po zatrudnieniu pracownika nie tylko dlatego, że były to puste koszty, ale również z powodu straconego własnego czasu, w którym mogli zrobić co innego.
- Wybrał/a osobę, która Cię faktycznie odciąży, a nie doda Ci pracy.
- Wybrał osobę, która będzie mogła potencjalnie zostać z Tobą na długo, bez konieczności kolejnej inwestycji czasu na ponowną rekrutację.

Ponadto abyś właściwie oddelegowywał/a zadania, które często przedsiębiorcy zbyt długo zostawiają u siebie, tracąc dużo czasu i potencjału dochodowego.

INSTRUKCJA KROK PO KROKU

1. Zdefiniuj rolę nowej osoby

Zanim zaczniesz rekrutować, potrzebujesz mieć jasność co do roli i Twoich oczekiwań. Bardzo często osoby są rekrutowane na podstawie niedoprecyzowanych oczekiwań, co potem powoduje szybkie rozstanie się, albo ze strony pracodawcy, albo pracownika. Zainwestuj czas, aby zrobić to porządnie:

a. **Wypisz wszystkie powtarzalne zadania**, które wykonujesz, które nie wymagają myślenia koncepcyjnego i są powtarzalne, na przykład:

- Przygotowywanie przelewów,
- Odpisywanie do klientów,
- Komentowanie na mediach społecznościowych pod postami, rolkami itp.
- Wszelkie kwestie związane z dokumentacją, np. umowy z klientami,
- Kontakt z księgowością itp.

b. **Przeanalizuj czas poświęcany na zadania**: prześledź przez 2 tygodnie do miesiąca czasu, ile czasu zajmują Ci te zadania. Spisz to w jednym miejscu np. w Excelu w formie zadanie + czas + cykliczność. Dzięki temu będziesz od razu miał/a jasne oczekiwania co do czasu, który powinien na to poświęcać pracownik. Pamiętaj, że tą samą rzecz jedna osoba może robić 5 min, a inna np. 1 godzinę, bo na przykład nie ma kompetencji obsługi funkcji Excela, przy zadaniu, które tego wymaga.

c. Przygotuj **zakres roli** dla asystentki/specjalisty:

- W powyższych dwóch krokach (a i b) wyjdzie, kogo szukasz w zakresie kompetencji twardych.
- Najczęściej pierwszy pracownik ma mocno rozdrobioną pracę i łączy kilka funkcji w jednej.
- Określ czy ta osoba musi być lokalnie, czy może być zdalnie — w dzisiejszych czasach to bardzo ważne, ponieważ wiele osób chce pracować zdalnie. Równocześnie, wiedząc, że ta osoba ma się zajmować administracją warto, aby była lokalnie przynajmniej kilka dni w tygodniu (praca hybrydowa).

d. Przygotuj **ofertę pracy**.

W ofercie potrzebujesz zawrzeć:

- **Opis/wstęp** — tu mocno sugeruje postawić na niestandardową formę ogłoszenia, aby się wyróżnić na tle schematycznych ofert, które mało mówią o firmę. Generacja Z, która teraz wchodzi na rynek pracy, chce pracować w miejscach z misją i dużo uwagi przykładają, aby sprawdzić firmę i ją też dobrze dobrać. Przykład wstępnej jednej z firm w moim portfolio — jest on mocno nastawiony na pokazanie naszego charakteru jako pracodawcy. U Ciebie może być na przykład większe skupienie na misji, którą masz.
- **Wymagania**
- **Zakres obowiązków**
- **Co osoba zyska pracując z Tobą.** Pamiętaj, że tak jak Ty wybierasz, tak i dobry pracownik wybiera. Lepsi ludzie mają często wybór, więc Ty też potrzebujesz się dobrze sprzedać.

PRZYKŁAD OFERTY

„Cześć, jesteście Wilki!

W 2015 roku nasz biznes upadł. Od tamtego czasu wiele się zmieniło. Spłaciliśmy 2 mln złotych długu. Razem z zespołem zbudowaliśmy markę Wolves Summit, która organizując wydarzenia pomogła blisko 10 000 firm pozyskać klientów. Między 2014 a 2021 rokiem organizowaliśmy największy festiwal dla influencerów See Bloggers.

Rozwinęliśmy firmę z milionem klientów (Evenea). W mniej niż dwa lata ze współnikami stworzyliśmy spółkę, gdzie rewitalizujemy kamienice o wartości ponad 200 mln złotych.

Tworzymy firmę, która inwestuje i buduje biznesy. Oznacza to, że nasz zespół skupia się na rozwijaniu ciekawych projektów, w których zawsze wykorzystujemy marki osobiste oraz stawiamy na zaawansowany Digital Marketing. Naszych pomysłów, które tworzymy od zera lub firm, do których jesteście zapraszani i pomagamy je skalować.

Do naszego zespołu szukamy kogoś, kto lubi wyzwania i szuka przestrzeni do rozwoju własnych talentów. Bardzo ważne są dla nas wartości, którymi się kierujemy: otwartość, zaufanie, dystans do siebie, odwaga, odpowiedzialność, szczerść. Buduje to dobrą atmosferę i daje przestrzeń dla bezpośredniej komunikacji.

Do naszego zespołu poszukujemy [Nazwa Stanowiska], który jest w strukturze centralnej i pracuje z doświadczonym zespołem marketingowym przy kampaniach marek z całego naszego portfolio. Jest to ogromna szansa do bardzo szybkiego rozwoju w tematyce najnowszych trendów w digital marketingu, z akcentem influencer marketingu”.

2. Zdefiniuj dodatkowe czynniki, które chcesz sprawdzić rekrutując osobę.

Są one często nieoczywiste, a mają najczęściej wpływu na to czy Wam się dobrze pracuje, czy nie:

- **Określ załączek kultury organizacyjnej** — jakie są Twoje wartości w życiu, którymi się kierujesz? Spójność w wartościach powoduje, że szybciej dogadasz się z pracownikiem i będziecie mieli obydwójce poczucie, że do siebie pasujecie i podoba Wam się atmosfera, która jest tworzona w firmie. U mnie np. jest to poukładanie, planowanie, otwarta bezpośrednia komunikacja, dawanie od razu informacji zwrotnej, produktywność, wysoki szacunek do drugiego człowieka, brak tolerancji do kłamstwa.
- **Określ osobowość osoby, której szukasz** — co ma być jej naturą. Szukasz tego, z czym ta osoba się urodziła, a nie tylko to, co wypracowała dzięki doświadczeniu. Ludzie bardzo często mają doświadczenie, które jest totalnie niespójne z ich najmocniejszymi stronami. Wynika to z tego, że nikt ich w życiu właściwie nie pokierował, a sami są jeszcze za młodzi, żeby to zauważyć. Przykład: osoba mocno proaktywna, mająca lekkość w nawiązywaniu kontaktów i komunikacji, z natury poukładana i mocno zadaniowa.
- **Dodaj na etapie rekrutacji przed rozmową zrobienie testu osobowości.** Przeczytaj go, zanim umówisz rozmowę. Ja na przykład używam na etapie rekrutacji stronę [16Personalities](#). Jest to darmowy test i nic Cię nie kosztuje, a Dzięki niemu masz dodatkowe spojrzenie. Często zobaczysz kwestie, których mógłbyś/mogłabyś nie wyłapać na etapie rozmowy.

- **Określ warunki konieczne**, czyli co jest absolutnie nienegocjowalne w kandydacie, którego szukasz i na poziomie kompetencji twardych i na poziomie osobowości. Mając wcześniej to spisane, będzie Ci dużo łatwiej przeskanować odpowiednio kandydata/kę:



Nigdy nie bierzesz najlepszej opcji z tych, którzy się pojawili, która nie spełnia warunków koniecznych. W takiej sytuacji szukasz dalej, inwestujesz więcej czasu w znalezienie właściwego człowieka. Rozpoczęcie pracy z najlepszą możliwą osobą, która nie spełnia tych warunków, będzie kosztowało ogromną ilość czasu i pieniędzy i jeszcze dodatkowo frustrację.

Przykład warunków koniecznych dla pierwszego pracownika:

- Bardzo dobra znajomość środowiska Office/Google dla firm — Word, Excel, PowerPoint — tu możesz spokojnie przygotować zadanie do zrobienia jeszcze przed rozmową, żeby nie tracić czasu na rozmowy z niekompetentnymi osobami.
- Podstawowa znajomość zasad związanych z księgowością i finansami.
- Wysoka dokładności i precyzyjność pracy.
- Naturalne poukładanie i wielozadaniowość.
- Wysokie umiejętności komunikacyjne i wysoka kultura osobista.
- Podstawowe obycie z mediami społecznościowymi Facebook i Instagram.



3. Określ opłacalność biznesową - oczekiwany zwrot z inwestycji w pracownika:

a. Określ budżet na pensję i formę zatrudnienia, abyś znał/a swój sumaryczny koszt jako pracodawca.

b. Określ wartość, którą pracownik w czasie ma wnosić do firmy — tzw. KPI, mierniki, które pozwolą Ci mierzyć, czy faktycznie Twoja założenia mają odzwierciedlenie w rzeczywistości. Chcesz mieć rękę na pulsie, czy nie przepalasz kasy, jak go już zatrudnisz.

Przykład:

- Zasięgi postów i zaangażowanie: dwukrotne zwiększenie zasięgu komunikacji na mediach społecznościowych z Twoich postów, dzięki zaangażowaniu komentujących w rozmowy pod postami czy w prywatnych wiadomościach (z tego realnie możesz mieć klientów w usługach)
- 99% dokładności w pracy finansowo — administracyjnej: dzięki temu odzyskanie np. 16 lub więcej godzin Twojej pracy (w których możesz generować wyższy przychód) po maksymalnie 2 miesiącach wdrożenia.

Dobłą praktyką biznesową jest, aby pracownik wносił do firmy wartość x3 swojego kosztu.

4. Wystartuj i przeprowadź rekrutację:

a. Określ, gdzie chcesz **rekrutować**:

- Media Społecznościowe — jeśli masz już działającą markę osobistą na przynajmniej jednym kanale mediów społecznościowych, jest to zazwyczaj najlepsze miejsce. Potrzebujesz oczywiście wziąć też pod uwagę, jaka jest tematyka Twojej marki i czy z tej tematyki da się znaleźć odpowiednią osobę.
- Platformy rekrutacyjne, czyli strony takie jak np. www.pracuj.pl, <https://nofluffjobs.com/pl> — warto zainwestować w promowaną ofertę pracy i nie tracić czasu na długie iteracje zbierania CV, co pozwoli szybciej zacząć zlecać zadania.
- LinkedIn — bardziej poprzez posty czy kontakt bezpośredni z wybranymi kandydatami — szczególnie ta druga opcja wymaga więcej czasu.

b. **Zarezerwuj czas na **screening**** (przejrzenie) aplikacji CV maksymalnie 3 dni po ogłoszeniu o pracę i w kolejnych iteracjach. Pamiętaj, czego szukasz i z tej perspektywy oglądaj CV. Ja na 1 CV poświęcam około 10-20 sekund, szybko je skanując. Zawsze patrzę na zdjęcie, bo aparycja osoby na zdjęciu pozwala mi dać pierwsze odczucie osoby.

c. **Daj zadanie do **zrobienia** i zobacz, jak osoba sobie z nim poradzi:**

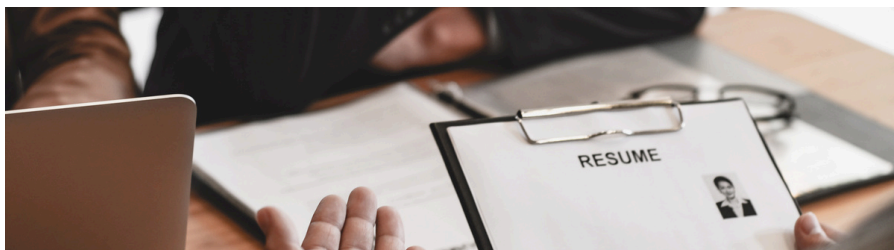
- To jest również weryfikacja zaangażowania osoby, nie tylko jej kompetencji.

- ☑ Jeśli masz dużo pracy w Wordzie, to może być zadanie związane z odpowiednim sformatowaniem pliku lub zadanie w Excelu z liczbami — zależnie od specyfiki Twojej firmy. Albo możesz dać przykładowe posty na mediach społecznościowych z komentarzami i poprosić o to, jakby odpowiedzieli na komentarze. Tu warto, abyś dał link do mediów społecznościowych, aby kandydat poczuł markę.

d. **Przeprowadź screening rozmów:**

- **Krótkie 15-20 minutowe rozmowy** weryfikujące na początku kluczowe informacje i czynniki konieczne, które określiłeś/aś.
- **Zaprojektuj kluczowe pytania np.:**
Na czym zależy Ci w pracy, której szukasz?
Jaka formę zatrudnienia preferujesz?
Jakiej oczekujesz pensji na rękę?
Jak szybko mógłbyś/mogłabyś zacząć?
- Dodaj do szablonu matrycy oceny kandydatów, gdzie zbierasz ich CV, **ranking punktowy** tych kluczowych czynników kompetencji i osobowości (np. dodatkowe kolumny w Excelu)

e. Umów **dłuższe rozmowy** z kandydatami, których wybrałeś po screeningu.



f. Przeprowadź rozmowę z wybranymi kandydatami:

- Przygotuj pytania — zaplanuj wszystkie pytania, które chcesz zadać.
- Struktura rozmowy:
 1. Twoje pytania.
 2. Sprzedaż wizji Twojej firmy — zaplanuj, jak chcesz spozycjonować swoją firmę, aby się dobrze sprzedać do kandydata, który Ci się spodoba.
 3. Pytania kandydata.

g. Wybierz kandydata i datę startu, uwzględniając czas na przygotowanie:

- Wdrożenia — plików, dokumentów, które osoba może sama przejść bez angażowania Twojego czasu
- Czasu na spotkania wdrożeniowe — zaplanuj od razu w swoim kalendarzu. To powinno być wiele iteracji, nie jedno spotkanie. Jeśli nie poświęcisz czasu na wdrożenie i dawanie informacji zwrotnej, to najczęściej będziesz miał słabo wykonywaną pracę i będziesz tracił pieniądze i nie potrzebnie się frustrował. Dobrym pomysłem jest też nagrywanie spotkania wdrożeniowego np. na Google Hangouts czy innym narzędziu i prośenie pracownika o spisanie zasad, które omówiliście. To będzie już załączek do przyszłościowych instrukcji do ról. Po spisaniu omówionych zasad możesz zrobić sprawdzenie i od razu wyłapać, gdzie się nie zrozumieliście i skorygować informację. Pracownikowi pozwoli to szybciej i lepiej pracować, zgodnie z oczekiwaniami. Tobie w razie potrzeby zaoszczędzi to czas na wdrożenie kolejnej osoby, gdyby jednak okazało się, że zmiana jest konieczna.

Żywię głęboką nadzieję, że ta instrukcja jest dla Ciebie przydatna, Jeśli chciałbyś/abyś skorzystać z większej ilości moich dobrych praktyk:

- Jak rekrutować zespół do wszystkich działów,
- Jak wdrażać i budować zaangażowany zespół,
- Jak ułożyć firmę, aby była wysoko wydajna i dawała wysokie zyski,
- Jak skalować wyniki poprzez zespół,
- Jak komunikować, aby być zrozumianym, tworzyć dobrą atmosferę pracy i realizować projekty na czas,
- Jak zmieniać Twoją rolę jako przedsiębiorcy w czasie,

zapraszam na:

1. Moją stronę www.barbarapiasek.com, gdzie komunikuje bezpłatne szkolenia online.

2. Media społecznościowe:

[Instagram](#)

[Facebook](#)

[LinkedIn](#)

[YouTube](#)

Powodzenia!

