

Kandidaadikogemus

Hea kandidaadikogemus paneb kandidaadid end ettevõtte suhtes hästi tundma kui nad näevad, kuidas inimesi koheldakse. Hea kandidaadikogemus värbamises võib kaasa aidata sellele, et kandidaat jagab oma positiivset kogemust ka teistega, aidates seeläbi tööandja mainet positiivsena kujutada. Halb kandidaadikogemus aga mõjutab inimeste suhtumist ettevõtte kui tööandja vastu aga ka kaubamärgi osas.

Miks on hea kandidaadi kogemus oluline?

Kandidaadikogemus on oluline kui soovite tööandjana silma paista ja tööturul head mainet kujundada. Eriti oluline on see nende kandidaatide puhul, kes konkursil edasi ei pääsenud või tööpakkumist ei saanud. Kandidaadikogemus värbamisprotsessist on aluseks otsusele, kas nad kandideerivad teie ettevõttesse ka edaspidi või mitte.

Hea kandidaadikogemuse aluseks on mõned lihtsad põhitõed:

- Kui värbate, siis ikka selge ja kindla vajadusega
- Kirjutage töökuulutusse alati selged töö kirjeldused (eelduseks on ametijuhend)
- Tehke kandidaatidele kandideerimine võimalikult lihtsaks
- Andke tagasisidet kohe (kandideerimisel, voores tulemustest, järgmised sammud jne)
- Suhelge kandidaatidega (ja tänage neid) värbamisprotsessi igas etapis
- Andke kandidaatidele teavet selle kohta, mida oodata töövestlusel (pikkus, osalejad, fookusteemad jms)
- Suunake intervjuu või töövestluse ajal kogu oma tähelepanu kandidaadile
- Kui kandidaat teile ei sobi, siis teavitage teda sellest võimalikult ruttu

Kõige hullem, mida värbajana ja tööandjana võite kandidaadiga teha on nn „**nähtamatu sündroom**“, kui kandidaadile ei anta mitte mingisugust tagasisidet kandideerimise ega konkursi kohta, üldse.

Kandidaadikogemuse mõõtmiseks on mitu head põhjust:

1. Mõista paremini seda, kuidas värbamisprotsess töötab
2. Kuidas kandidaadid end värbamisprotsessi jooksul tunnevad
3. Millisena tajutakse tööandja tegevust ja mainet
4. Mida saaksite veel teha, et kandidaadikogemust tõsta

Kandidaadikogemust on soovitatav mõõta värbamisprotsessi lõppedes (kandidaadi jaoks). Uurida ja tagasisidet tasub küsida kõikidelt kandidaatidelt. Siiski, tuleb alati arvestada sellega, et lõppvoorud jõudnud kandidaate, kes on läbinud terve värbamisprotsessi, on vaid väheseid. Siinkohal võib mõelda ka tagasiside küsimise erisustele nende osas, kes läbisid kogu värbamisprotsessi ja nende osas, kes läbisid värbamise etapid osaliselt.

Lisaks kandidaatidele, kes ei saanud tööpakkumist ega asunud ettevõttesse tööle, on ka need osalejad, kelle jaoks lõppes kandideerimine positiivselt. Ka nende käest tasub kindlasti

tagasisidet küsida. Eelkõige selle osas, kas värbamisprotsessis jagatud teave ja infot töö sisu ning ettevõtte kohta vastavad nende hinnangul tegelikkusele.

Üldised küsimused, mida kandidaadidelt küsida:

- Millisele ametikohal kandideerisid?
- Kust leidsid infot antud ametikoha kohta?
- Mis oli peamine põhjus, et otsustasid kandideerida?

Küsimused värbaja, suhtlemise ja kommunikatsiooni kohta:

- Värbaja oli professionaalne
 - Jah, väga/alati
 - Suures osas
 - Nii ja naa
 - Vähesel määral
 - Üldse mitte
- Värbaja oli viisakas
- Värbaja käitus sõbralikult
- Värbaja oli töö ja ettevõtte osas väga teadlik
- Värbaja kirjeldas väga selgelt kõiki töö nõuded ja üksikasju
- Värbaja võttis aega, et minu küsimused ära kuulata
- Värbaja vastas kõigile minu küsimustele
- Värbaja oli järgmiste sammude osas selge
- Värbaja vastas minu küsimustele õigeaegselt
- Mind hoiti kogu valikuprotsessi vältel kursis ja jagati infot
- Taotlusvormi oli lihtne täita
- Karjäärileht vastas enamikule minu küsimustele

Avatud kandidaadikogemuse küsimused

- Kuidas meeldis värbamisprotsess üldiselt? Mis meeldis/ei meeldinud ja miks?
- Millised on kolm peamist asja, mida saaksime värbamisprotsessi parandamiseks teha?
- Kas soovitaksid teisi kandideerima töökohale ettevõttes? Miks?
- Kui suure tõenäosusega kandideeriksid uuesti ettevõtte vabale ametikohale? Miks?

Küsimused uuele töötajale

Kuidas hindaksite oma arusaamist rollist pärast töölevõtmise protsessi?

- Sain rollist väga selgelt aru.
- Sain enamikust rollist aru.
- Sain rolli põhitõdedest aru.
- Ma ei saanud enamikust rollist aru.
- Ma ei saanud rollist üldse aru.

Kui kooskõlas oli ametijuhend teile värbamisprotsessi ajal selle rolli kohta esitatuga?

- Väga kooskõlas
- Enamasti kooskõlas

- Mõnevõrra kooskõlas
- Vaevalt kooskõlas
- Pole üldse kooskõlas

Võimalikud küsimuse vormistamised

Värbamise ja valiku protsess oli (valige kõik sobivad):

- Väljakutset pakkuv
- Huvitav
- Kiire
- Paindlik
- Pigem igav
- Liiga pikk
- Ei oska vastata

Palun hinnake järgmist väidet: "Minu intervjuueerijad olid hästi ette valmistatud."

- Täiesti nõus (näiteks "Nad teadsid kõike minu taustast ja sellest, mida eelnevates intervjuudes käsitleti.")
- Nõus (näiteks "Nad teadsid enamikku minu taustast, kuid küsisid mõnda asja, millele olin varem vastanud.")
- Ei ole nõus (näiteks "Nad kulutasid vestluse ajal minu avalduse läbivaatamiseks liialt aega" või "Nad ei olnud intervjuuküsimusi eelnevalt ette valmistanud.")
- Ei nõustu üldse (näiteks "Nad ei olnud mu CV-d üldse lugenud" või "Nad ei teadnud, et meil on intervjuu.")