



Rekrutacja na stanowisko analityka w laboratorium badawczym

Joanna Tabara*

Każdy kierownik laboratorium chciałby mieć w swoim zespole analityków o najwyższych kompetencjach. Niewątpliwie kluczem do spełnienia tego pragnienia jest właściwie przeprowadzony proces rekrutacji, który pozwoli wyłonić spośród wielu kandydatów, tych najbardziej wartościowych. Nie wszystkie firmy, w których funkcjonuje dział laboratorium, mają rozwinięty dział HR, odpowiedzialny także za profesjonalne przeprowadzanie procesów rekrutacji. Zazwyczaj obowiązek ten spoczywa na kierowniku laboratorium, który nie zawsze posiada wiedzę specjalistyczną w zakresie doboru pracowników. Stając przed koniecznością zwiększenia zasobów personalnych swojego działu, zadaje sobie pytanie: jak przeprowadzić proces rekrutacji, by wybrać pracownika spełniającego oczekiwania?

Pierwszym krokiem do pozyskania kompetentnego pracownika jest oferta pracy, w której należy określić:

- oczekiwania wobec kandydata,
- kwalifikacje niezbędne i mile widziane,
- co możemy dać w zamian (nasze atuty),
- przedział płacowy.

Właściwe sformułowanie oferty pracy zwiększy prawdopodobieństwo, że na ogłoszenie

odpowiedzą kandydaci spełniający oczekiwania. Ponadto, zapobiegnie napływie aplikacji osób o nieodpowiednich kwalifikacjach, a tym samym, zaoszczędzi czas zainteresowanych stron.

Drugim krokiem w procesie rekrutacji jest przegląd aplikacji. Warto opracować listę kontrolną (checklist), zawierającą wymagania wskazane w ofercie pracy lub ich rozwinięcie. W drodze selekcji należy odrzucić aplikacje osób, które nie spełniają naszych kryteriów. Do kolejnego etapu rekrutacji powinniśmy wybrać kilka/kilkanaście CV. Dlaczego tylko tyle? Ponieważ tylko tyle osób możemy zaprosić na rozmowę kwalifikacyjną, by przeprowadzić ją efektywnie. Każdemu kandydatowi musimy poświęcić możliwie dużo czasu. Zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną kilkudziesięciu osób wydłuży proces rekrutacji, ograniczy czas jaki możemy poświęcić każdemu z kandydatów, przyczyni się do pozyskania zbyt dużej ilości informacji, trudnych do dalszej weryfikacji, a w rezultacie utrudni decyzję i może skutkować niewłaściwym wyborem. Ile czasu należy poświęcić na spotkanie rekrutacyjne? Nie można wskazać odgórnie tego, jaki czas jest odpowiedni. Zapewne 15 minut nie będzie wystarczające

i nie pozwoli na poznanie kandydata. Natomiast rozmowa trwająca 3 godziny może być męcząca, a nadmiar informacji zdobytych podczas tak długiego spotkania może okazać się umiarkowanie pomocny przy podejmowaniu ostatecznej decyzji. 60-minutowa rozmowa wydaje się czasowo optymalną dla obydwu stron. Jeśli proces rekrutacji ma obejmować także część praktyczną, należy na nią zaplanować dodatkowy czas. Ważne, by każdemu z kandydatów poświęcić tyle samo czasu.

Jak powinna przebiegać rozmowa na stanowisko analityka w laboratorium badawczym?

W rozmowie warto uwzględnić co najmniej dwa etapy: pierwszy – bezpośrednia rozmowa z kandydatem, która stanowi niejako jego autoprezentację, drugi – pisemny test sprawdzający wiedzę merytoryczną kandydata. Jeżeli laboratorium może sobie na to pozwolić, to warto też włączyć trzeci etap, tj. test praktyczny w laboratorium, podczas którego można sprawdzić np.: umiejętność sporządzania rozcieńczeń roztworów, odważania, pipetowania itp. Jednak w niektórych instytucjach, procedury wewnętrzne nie dopuszczają tego typu praktyk, przede wszystkim ze

względów bezpieczeństwa i poufności. Jeśli zdecydujemy się na sprawdzenie praktycznych umiejętności kandydata, pamiętajmy o przestrzeganiu przepisów BHP i ochronie danych klientów laboratorium.

W pierwszym etapie rozmowy, warto zapytać kandydata:

- dlaczego dąży do zmiany pracy/dlaczego zakończył współpracę z poprzednim pracodawcą,

- co spowodowało, że zainteresował się naszą ofertą pracy,
- jakie ma nadzieje na pracę w naszym laboratorium.

Przy tej okazji warto zapytać kandydata o to, co wie na temat naszej firmy i naszego laboratorium. Sprawdzimy w ten sposób czy traktuje spotkanie tylko jako jeden z wielu procesów rekrutacji, czy rzeczywiście zaciekał go profil naszej działalności i zadał sobie trudu, by pozyskać informacje o zakresie prac realizowanych przez laboratorium. Jeśli kandydat nie przygotował się w tym zakresie, to absolutnie go nie skreślamy. Może mieć szereg atutów, które potwierdzą zasadność jego kandydatury.

W drugim etapie rozmowy należy zweryfikować informacje przedstawione przez kandydata w dokumentach aplikacyjnych. Jak wiadomo, deklaracje zawarte w CV nie zawsze mają odzwierciedlenie



w rzeczywistości. Niekiedy kandydat przecenia swoje umiejętności, a czasem im umniejsza. Część z tych deklaracji, jak np.: poziom znajomości języka obcego czy znajomość wymagań normy PN-EN ISO/IEC 17025:2005, możemy zweryfikować podczas spotkania rekrutacyjnego.

Kolejny etap rozmowy powinien dostarczyć informacji o tym, co kandydat może wnieść do naszego zespołu. By pozyskać wiedzę w tym zakresie, winniśmy zapytać:

- co Pan/Pani uważa za swój atut,
- jakie są Pana/Pani wady,
- co Pana/Pani zdaniem jest najłatwiejsze a co najtrudniejsze w pracy analityka,
- w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest najniższą oceną a 5 najwyższą, na ile jest Pan/Pani osobą samodzielną,

– w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest najniższą oceną a 5 najwyższą, na ile jest Pan/Pani osobą odpowiedzialną.

W każdym przypadku należy poprosić kandydata o uzasadnienie odpowiedzi.

Znając atuty kandydata, warto zapytać, który z naszych atutów, wskazanych w ofercie pracy, kandydat uważa za najistotniejszy. Jeśli wśród nich wymieniliśmy np.: stabilność zatrudnienia, możliwość rozwoju zawodowego, przyjazną atmosferę pracy i atrakcyjny pakiet socjalny, a nasz kandydat uzna, że ten ostatni z atutów jest dla niego najcenniejszy, nie należy oceniać tego wyboru negatywnie. Z punktu pracodawcy/przełożonego, oczywistym oczekiwaniem jest uznanie możliwości rozwoju zawodowego za atut najważ-

niejszy, ale każdy ma inne priorytety i ma prawo wyboru. Jeśli wymieniliśmy takie elementy wśród naszych atutów, to nie poddajmy ich klasyfikacji ważności.

Oczekując od kandydata otwartości na doskonalenie i rozwój zawodowy, można przedstawić pokrótce zasady obowiązujące w tym zakresie w naszym laboratorium. Warto przy tym zapytać, jakich możliwości rozwoju oczekuje kandydat.

Nie bez znaczenia dla pracodawcy/przełożonego jest sposób kontrolowania i oceny przez pracowników rezultatów własnej pracy. Chcąc pozyskać od kandydata informację na ten temat, należy zapytać: w jaki sposób Pan/Pani monitoruje wyniki swojej pracy? Przy tej okazji można omówić jakie metody

kontrolowania efektów pracy obowiązują w naszym laboratorium.

W końcowym etapie spotkania rekrutacyjnego winniśmy zadać kandydatowi pytanie uważane za najtrudniejsze, mianowicie, pytanie dotyczące oczekiwań finansowych. Jeśli określiliśmy w ofercie pracy przedział płacowy oferowany na danym stanowisku, kandydat zapewne jest przygotowany do tej rozmowy, ale nie zawsze jest chętny pierwszy wysunąć propozycję. Należy dołożyć wszelkich starań, by uzyskać od kandydata tę informację, ponieważ może okazać się ona istotna przy ostatecznej decyzji. Rozmowa na temat wynagrodzenia jest też dobrą okazją do przedstawienia kandydatowi procedury wynagradzania obowiązującej w naszej firmie



– poinformujemy np. o systemie premiowym.

Nie zapomnijmy także zapytać o to od kiedy kandydat może podjąć pracę. Jeśli zaistniała pilna potrzeba zatrudnienia analityka, a kandydat ma trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę u dotychczasowego pracodawcy, omówienie rozwiązania tej kwestii będzie bardzo istotne.

Przed zakończeniem tej części spotkania należy umożliwić kandydatowi pozyskanie informacji, które nie zostały dotychczas omówione, a są dla niego istotne. Niekiedy kandydaci przystępując do rozmowy kwalifikacyjnej mają przygotowane pytania i na tym etapie spotkania jest czas, by uzyskali na nie odpowiedzi. Pamiętajmy, że proces rekrutacji to z jednej strony wybór pracownika, ale z drugiej wybór pracodawcy. Dlatego należy dać kandydatowi możliwość pozyskania wiedzy niezbędnej dla niego do podjęcia decyzji o ewentualnej współpracy.

Jeden z ostatnich etapów rozmowy kwalifikacyjnej warto poświęcić na test pisemny, sprawdzający wiedzę merytoryczną kandydata. W przypadku rekrutacji na stanowisko analityka w laboratorium

badawczym, może on zawierać następujące pytania i zadania:

1. Co to jest spójność pomiarowa i w jaki sposób można ją zapewnić?
2. Zaproponuj program kontroli jakości dla metody pomiaru ...
3. Wymień przepisy prawa obowiązujące w obszarze badań ...
4. W jaki sposób można wyznaczyć granicę wykrywalności metody badawczej?
5. Co oznacza w badaniach chemicznych poziom ufności 95%?
6. Co to jest walidacja metody badawczej?
7. Jak powinien postąpić analityk nanosząc poprawkę wyniku badania w zeszycie analiz w przypadku popełnienia pomyłki w zapisie?
8. Jakie informacje powinno zawierać sprawozdanie z badań?

Jeśli rekrutujemy do laboratorium akredytowanego, możemy również zadać pytanie: Jaką korzyść przynosi laboratorium badawczemu posiadanie akredytacji? Pozwoli to ocenić poziom świadomości kandydata w kwestii istotności i korzyści jakie niesie ze sobą akredytacja laboratorium.

Chcąc zweryfikować biegłość kandydata w obsłudze programu Excel, w tej części spotkania rekrutacyjnego można udostępnić kandydatowi komputer z programem Excel i polecić np.: wykreślenie krzywej kalibracyjnej z jej równaniem na podstawie przedstawionych wyników uzyskanych podczas kalibracji spektrofotometru.

W celu sprawdzenia znajomości podstaw analizy statystycznej, warto opracować proste zadanie, w rozwiązaniu którego kandydat wykaże umiejętność zastosowania podstawowego testu statystycznego np. F-Snedecora czy Q-Dixona.

Oczekując od kandydata bardziej zaawansowanej wiedzy np. w postępowaniu z pracą niezgodną z wymaganiami, można w ramach zadania sprawdzającego opisać taką sytuację i poprosić kandydata o przeprowadzenie analizy ryzyka i zaproponowanie działań, które podjąłby w danej sytuacji.

Zakres i poziom trudności pytań i zadań rekrutacyjnych należy dostosować do profilu stanowiska. Wiadomym jest, że podstawowej wiedzy będziemy oczekiwać od przyszłego stażysty, a znacznie wyżej poprzeczkę postawimy

kandydatowi na stanowisko specjalisty.

Ważne jest, by każdy z kandydatów otrzymał ten sam zestaw pytań i zadań oraz mógł poświęcić na ich rozwiązanie tyle samo czasu. W celu ułatwienia podsumowania wyników testu warto opracować punktowy system oceny odpowiedzi i rozwiązań, który w łatwy sposób pozwoli sklasyfikować kandydatów w zależności od uzyskanych rezultatów.

Na zakończenie spotkania należy krótko podsumować rozmowę omawiając istotne dla kandydata kwestie formalne, takie jak np. termin zakończenia rekrutacji. Można też zapytać o referencje i możliwość ich potwierdzenia, ewentualnie o zgodę na kontakt z aktualnym pracodawcą kandydata. Może się okazać, że kandydat nie wyrazi takiej zgody – jego decyzję należy uszanować.

Zawsze po zakończonym procesie rekrutacji wskazane jest poinformować o jej wynikach osoby biorące udział w rozmowach kwalifikacyjnych. Potwierdzi to profesjonalizm pracodawcy, będzie wyrazem szacunku wobec kandydatów i podziękowaniem za czas poświęcony na spotkanie.

Życzę owocnych rozmów kwalifikacyjnych!

Dokończenie ze str. 49.

[18] www.medycyna-integracyjna.pl/index.php/2012/06/26/warto-wiedziec/

[19] <https://pl.wikipedia.org/wiki/bor/>

[20] Drobnik M., Latour T., 2001, 52, nr 4, 329-336. Bada-

nie właściwości farmakodynamicznych roztworu kwasu borowego, Rocznik PZH, Warszawa

[21] Kochański J. W., 2002, Balneologia i hydroterapia. Wyd. Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, Wrocław

[22] Macioszczyk A., Dobrzyński D., 2002, Hydrogeochemia. Strefy aktywnej wymiany wód podziemnych. PWN, Warszawa.

* inż. Artur Chorostyński, absolwent Wydziału Rolniczego Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej

** mgr Andrzej Łach, absolwent Wydziału Chemii Uniwersytetu Jagiellońskiego

*** mgr Grzegorz Pasztyła, absolwent Wydziału Medycznego Uniwersytetu Rzeszowskiego, adres do korespondencji: cholapa2@onet.pl