



Cuando pensamos en el liderazgo y en el desarrollo del liderazgo, rara vez pensamos en la contratación y el reclutamiento. Sin embargo, una de las contribuciones más importantes de un gran líder es crear y sostener la organización para el éxito, tanto ahora como en el futuro. La contratación de talento, por ahora y por el futuro, es fundamental para esta ambición. Sin embargo, muy a menudo, la contratación es vista como una actividad dolorosa que le quita tiempo a asuntos más importantes. Sin embargo, ¿qué puede ser más importante que garantizar que un hotel tenga las personas adecuadas?

Contratar bien es, en mi opinión, tanto una ciencia como un arte. La parte científica se aprende más fácilmente, aunque no siempre es parte integral del desarrollo del liderazgo y la capacitación. Se ocupa de comprender y ejecutar bien los elementos del proceso de contratación. Algunos aspectos se pueden delegar con éxito, incluidos elementos como el abastecimiento de candidatos, la documentación, la selección inicial y las referencias. Sin embargo, los líderes deben desempeñar un papel en los elementos de selección y mensajería de la contratación.



Los líderes desempeñan un papel fundamental en la configuración del mensaje que se comunica a las contrataciones potenciales, que debe ser congruente con la visión del líder para la organización o departamento, y debe ser coherente con la experiencia de los empleados actuales.

Participar en la selección del candidato requiere que los líderes sean expertos en entrevistas y juicios. Aprender a entrevistar de manera efectiva para eliminar el sesgo irrelevante y llegar a la verdad del candidato es una habilidad que puede aprender una persona comprometida a dominarla. Hacer el buen juicio es más un arte. Puede ser perfeccionado a través de la experiencia y los grandes líderes deben invertir tiempo y esfuerzo en desarrollar, probar y mejorar su juicio sobre una variedad de factores, incluidas las decisiones de contratación.



Quizás porque existe una gran cantidad de sistemas y rutinas en la contratación, o tal vez porque los líderes no consideran esto como una habilidad que fomente su éxito personal, muchos líderes no invierten tiempo ni atención para convertirse en grandes reclutadores. Creo que les falta un truco aquí, lo que hace que se pierda algún talento, o incluso peor, que se contrate a menos personas brillantes en sus equipos y organizaciones.

A continuación, se incluyen algunas ideas como una contribución para dinamizar a los líderes y reubicar la excelencia de contratación como una de sus competencias clave de liderazgo:

- Se necesita coraje y confianza para hacer una buena contratación. Para negarse a establecerse en términos de calidad y ajuste, no importa cuánta presión haya para llenar el lugar para realizar el trabajo. Estar dispuesto a enfrentarse a alguien que podría, algún día, alcanzarte. Tomar un riesgo bien mitigado al contratar a alguien fuera del molde y, lo que es más importante, nutrirlo, desafiarlo y guiarlo para que sea un éxito.
- Se necesita una visión para saber qué personas, actitud, habilidades, comportamientos y competencias serán necesarias en el futuro y atraer a estas personas a la organización y retenerlas posteriormente.
- Se necesita integridad para ser honesto con un posible empleado acerca de lo que es grandioso acerca de la organización hoy en día y en lo que se debe trabajar para que los candidatos puedan tomar una decisión informada acerca de unirse a la organización y, una vez dentro, podrán afirmar su decisión. Y no sentir que se vendieron algo que no es del todo cierto.
- Se requiere un fuerte pensamiento crítico para poder evaluar la información presentada a usted por un candidato y extraer los elementos importantes y tomar



una decisión sobre la idoneidad para el rol inmediato, encajar con la organización y el potencial futuro.

- Se requiere una acción decisiva para tomar una decisión de contratación oportuna y actuar con rapidez para asegurar a los mejores talentos que tienen muchas otras opciones que pueden seguir y se sentirán atraídos no solo por el rol y el liderazgo, sino también por su experiencia de contratación.
- Se necesita una orientación de desarrollo personal para aceptar que será necesario prestar cierta atención y invertir tiempo en perfeccionar la ciencia y el arte de la contratación.
- Se necesita una comunicación sólida y la capacidad de inspirar a otros para atraer a los mejores talentos a su organización en lo que es cada vez más un mercado difícil para el talento, especialmente si se enfrenta a organizaciones de alto perfil o pagadores más altos.
- Se necesita flexibilidad para poder remodelar roles y desafíos para satisfacer mejor las aspiraciones y los talentos de una posible contratación.
- Requiere competencia y capacidad de gestión para permitir que sus líderes contraten sin interferencias innecesarias y que confíen en su criterio, entrenen y no controlen para apoyar grandes decisiones.
- Se necesita buen juicio para hacerlo bien al contratar.

En resumen, una buena contratación requiere todos los atributos de un gran liderazgo y permite a los líderes dejar un legado que es mayor que ellos mismos.

[themoneytizer id="23640-28"]



suscripción rápida

con un 'click'

Otros artículos que le pueden interesar:

Las seis áreas de enfoque de los grandes directores de hotel

¿Quién soporta el Riesgo en Hotelería?

Los costos ocultos de pertenecer a una marca hotelera

Agregar Valor a un hotel enfocándose en el Flujo de Caja

Cargar más



La selección de personal, una combinación de arte y ciencia

