

Rynek HR



Jak pracują Zetki?

Już nie Millenialsi czy pokolenie Y – w 2018 roku rynek pracy coraz bardziej zasiedlany będzie przez pracowników urodzonych nie wcześniej niż w 1995 roku. Jacy są 22-letni pracownicy?

Robert **Strzelecki**
wiceprezes IT TenderHut

O ile wcześniejsze pokolenia, zwłaszcza Millenialsov, zostały już szeroko opisane, o tyle pokolenie Z nie jest jeszcze dobrze zdefiniowane.

Urodzeni technomaniacy

Co wiemy? Kluczem do zrozumienia tej grupy społecznej jest jej wiek. To ludzie maksymalnie 22-letni, a czasy w jakich przyszli na świat definiują ich charakter i aspiracje. Ostatnie 20 lat to okres bardzo intensywnego rozwoju technologii. Ci młodzi ludzie nie poznawali jej w miarę nauki, tak jak my, czyli ich rodzice – oni się w tym zdigitalizowanym świecie już urodzili, a jego rozwój biegł równoległe z ich dorastaniem. Tak, jak dla starszych zupełnie zwyczajne jest posiadanie telewizora, a jego obsługa nie nastęrcza nikomu trudności, tak dla 20-latków zupełnie naturalne

jest korzystanie ze smartfona czy tabletu. Młodzi wiedzą o tych sprzętach przyswajają z wielką łatwością – dziś nikogo nie dziwi, że 8-latek nie opłonił jeszcze dobrze tabliczki mnożenia, ale za to doskonale daje sobie radę w obsłudze komputera i, co więcej, ta nauka przychodzi mu zupełnie naturalnie – żartuje Robert Strzelecki. – To przywiązanie do technologii determinuje ich życiowe wybory, np. te dotyczące pracy i to właśnie stanowi dla przedsiębiorców wyzwanie.

Współcześni wędrowcy

Kolejną, mocno zauważalną cechą wśród pokolenia Z jest brak przywiązania do miejsca. Urodzeni po 1995 roku to osoby, które wyjeżdżały zagranicę już od dziecka, więc świat pojmują nie jako tajemnicze miejsce, do którego trudno się dostać, ale jako otwartą przestrzeń, która niesie ze sobą wiele możliwości. Brak przywiązania rozumiem tutaj zarówno w skali makro, jak i mikro, bo nie

chodzi tylko o wyjazdy zagraniczne, ale także o zmiany mieszkań w zależności od potrzeb, zmianę pracy czy choćby... biurka w pracy – zauważa Strzelecki. Na współczesny nomadizm zwróciła uwagę także Natalia Hatałska, która przygotowała na ten temat specjalny raport. Do grupy współczesnych nomadów należą w znakomitej części ludzie młodzi, dla których cały świat jest w zasięgu ręki właśnie dzięki Internetowi czy łatwości w podróżowaniu. Ważne są także czynniki takie jak nieodparta chęć wolności, ciągłego uczenia się i realizacji własnych marzeń.

Biurowie bez właściciela

Wędrowanie w skali mikro może dotyczyć miejsca pracy nawet w obrębie jednej firmy. Nie jest żadną nowością przemieszczanie się pracowników między oddziałami firmy, ale nowością z pewnością jest wędrowanie między biurkami. Model pracy zmienił się w ostatnich latach w sposób bardzo znaczący: teraz to nie miejsce determinuje realizowany projekt, a odwrotnie. Zależnie od tego, co mamy robić wybieramy miejsce pracy. I tak do zadań grupowych

wybiera się przestronną salę konferencyjną, a do zrealizowania czegoś w skupieniu zaciszny gabinet. Zespół projektowy na czas realizacji wspólnego projektu pracuje w jednym pokoju, a po jego skończeniu wszyscy rozsiadają się w innych lokalizacjach, przy innych biurkach, przy innych projektach, z innymi ludźmi. Trend, o którym mówi ekspert nosi nazwę desk sharingu i z roku na rok zyskuje coraz większą popularność w firmach. Odpowiada to bowiem stylowi pracy, w jakim najlepiej czują się młodzi ludzie: ciągle nowe wyzwania, zmienność sytuacji i zwiększona integracja pracownicza, bo zmieniając miejsce pracy mamy szansę na zapoznanie się z większą ilością osób z firmy. To także sposób na oszczędność przestrzeni, bowiem wewnętrzne badania firm pokazują, że w firmie prawie nigdy nie ma 100 proc. pracowników, a codziennie używane jest średnio ok. 40 proc. biurek, ponieważ reszta pracowników z różnych powodów pozostaje poza firmą.ii

Czym przyciągnąć zetki do pracy

Nowe technologie, ale także elastyczność form pracy, umożliwienie

sprawdzenia się na wielu płaszczyznach zawodowych, wspieranie rozwoju – wymienia Strzelecki. – To wszystko może zainteresować pracowników z pokolenia Z, bo odpowiada ich wymaganiom wolności i spełniania się. Jeśli chodzi o informatyków to praca z domu czy jakiegokolwiek innego miejsca jest bardzo popularna, w ten sposób funkcjonuje już co 10 specjalista IT.iii. Coraz większą popularność zyskuje np. forma pracy zdalnej i przychodzenie do biura tylko na konkretne spotkania, kiedy projekt wymaga naszej obecności. To odpowiada młodym z generacji Z, bo jedną z ich aspiracji jest samodzielne decydowanie o czasie spędzonym na pracy. Nie należy się bać tej formy, ponieważ, jak pokazują badania, praca zdalna wcale nie oznacza zmniejszonego zaangażowania w wykonanie powierzonych zadań. Pokolenie „Z” z pewnością okaże się wyzwaniem dla HR-owców, ale zmiany w zarządzaniu są nieuniknione – podążanie za trendami wyznaczanymi przez młodych jest najlepszą drogą do sukcesu.

RYNEK HR

Rynek outsourcingu kadrowo-płacowego

Nowoczesne i dążące do rozwoju przedsiębiorstwa korzystają z wielu możliwości przybliżających do efektywnego zarządzania i pełnego skupienia się na realizacji założonych celów. Firmy chętnie wybierają wsparcie outsourcingowe, ponieważ doskonale zdają sobie sprawę z płynących z niego zalet. Możliwości outsourcingu kadrowo-płacowego przybywa z rok na rok. Jakie są jego kierunki rozwoju?



Marta Bober

redaktor naczelna
w HRowni, PR manager

Outsourcing kadrowo-płacowy – czym jest?

Każdy pracodawca musi mierzyć się z zadaniem, jakim jest administracja pracownikami. Wybór odpowiedniej formy zatrudnienia dla pracownika, przygotowywanie umów i niezbędnych dokumentacji, sporządzenie deklaracji PIT, odpowiedzialność prawna przed takimi instytucjami, jak ZUS, US etc. to tylko część z obszarów, w których wspierają przedsiębiorstwa firmy outsourcingowe. Nie każdy pracodawca dysponuje zasobami ludzkimi, które może oddelegować do rozliczania wynagrodzeń, świadczeń urlopowych i chorobowych, kontroli szkoleń BHP, ewidencjonowania urlopów czy zwolnień lekarskich. Poza tym, nawet, jeśli w firmie pracuje osoba odpowie-

dzialna za ten obszar, należy wziąć pod uwagę możliwość popełnienia pomyłki lub nieobecności. Jedna osoba nie wystarczy – musi być ktoś, kto ją sprawdzi lub zastąpi w razie choroby czy urlopu.

Outsourcing kadrowo-płacowy polega na przekazaniu firmie outsourcingowej części określonych wcześniej zadań i obowiązków dotyczących prowadzenia przedsiębiorstwa. Oddelegowane procesy nie stanowią podstawy działalności firmy i dotyczą głównie usług księgowych, prawnych, kadrowych czy płacowych. Zlecenie firmie zewnętrznej poszczególnych zadań pozwoli zaoszczędzić czas i energię, jaką można poświęcić na innego rodzaju aktywność. Celem outsourcingu kadrowo-płacowego jest odciążenie przedsiębiorstwa z obowiązków, których firma sama nie chce lub z różnych powodów nie może zrealizować.

Gdzie sprawdzi się outsourcing kadrowo-płacowy?

Outsourcing będzie dobrym rozwiązaniem dla większych przedsiębiorstw, które posiadają sieć swoich sklepów, lokali i zakładów produkcyjnych w całym kraju lub kilku

województwach. W tej sytuacji zatrudnianie pracowników przez kilku specjalistów HR lub dział znajdujący się w centrali firmy może okazać się niewystarczające. Zlecenie pracy firmie outsourcingowej spowoduje, że każdy pracownik zatrudniany przez firmę zostanie otoczony opieką profesjonalistów, którzy są w pełni świadomi potrzeb kandydatów i pracowników dołączających do zespołu. Dzięki temu firma zyskuje wizerunek dobrego pracodawcy, dbającego o dobro i prawidłowe wdrożenie zatrudnianych osób.

Co ważne, nie tylko duże przedsiębiorstwa chętnie sięgają po pomoc firm specjalizujących się w outsourcingu kadrowo-płacowym. Mniejsze firmy nie zawsze mogą pozwolić sobie na stałe zatrudnienie pracownika odpowiadającego za kadry i płace.

Niejednokrotnie bywa tak, że zapotrzebowanie na tego rodzaju usługi jest sezonowe, zależne od rozwoju firmy i podpisywanych kontraktów na realizację zlecenia. Wówczas pojawia się konieczność zatrudnienia dodatkowych pracowników na określony czas, zazwyczaj równoznaczny z czasem trwania zlecenia, jakiego podjęła się firma. Pracodawca nie musi martwić się i podejmować trudu zatrudnienia specjalisty z zakresu kadr i płac, lecz może skorzystać z pomocy firmy zewnętrznej. Zaletą takiego rozwiązania jest oszczędność czasu i pieniędzy, a przede wszystkim elastyczność zatrudnienia pracowników sezonowych – podpowiada Patryk Mor-

del właściciel marki Smart MBC.

Kierunki rozwoju rynku outsourcingu kadrowo-płacowego

Branża outsourcingowa coraz chętniej korzysta z programów i narzędzi usprawniających codzienną pracę. Do jednych z nich zalicza się elektroniczna ewidencja czasu pracy. Choć pozornie może wydawać się, że wspomniane rozwiązanie wiąże się z wysokimi kosztami, wdrożenie aplikacji wcale nie musi oznaczać przytłaczających firmowy budżet wydatków. Standardowe karty pracy, na których pracownicy wpisywali się przy wejściu i wyjściu z budynku firmy powoli odchodzą do lamusa. Przesądził o tym nie tylko komfort, ale także podejrzenie o nieuczciwość pracowników wpisujących do karty kolegów z pracy, którzy spóźnili się lub wcześniej wyszli z firmy.

Układanie grafików i zarządzanie urlopami to niełatwe zadania, z którymi muszą zmierzyć się pracownicy kadrowi. Przy ręcznym wpisywaniu do tabelki i w przypadku papierowych dokumentów nietrudno o pomyłkę albo zagubienie ważnych wniosków. Elektroniczna aplikacja pozwoli przechowywać najważniejsze informacje w jednym miejscu i zautomatyzować cały proces. Za jej pomocą można szybko zweryfikować rzeczywisty czas pracy danego pracownika i rozliczyć jego nadgodziny oraz ustalić grafik pracy zgodnie z informacją o zmia-



nach w dyspozycyjności. Ważne jest to, by tego rodzaju obowiązki były wypełniane bezbłędnie, ponieważ wszelkie nieścisłości mogą doprowadzić do poważnych konsekwencji. Narzędzie ułatwi także weryfikację wniosków, które mogą być składane online. Dzięki temu czas akceptacji i sam obieg dokumentów zostanie uproszczony i skrócony do minimum.

Jak skutecznie motywować pracowników

Stworzenie zespołu pracującego z zapałem i na najwyższych obrotach jest zadaniem trudnym i pracochłonnym. To rola szefa jest wydobyć ze swoich ludzi, tego, co w nich najlepsze.



Joanna Żukowska

ekspert serwisu rekrutacyjnego
MonsterPolska.pl

Oczywiście nie dzieje się to z dnia na dzień. Prowadzenie pracowników tak, by utrzymywali wysoką efektywność, to niewątpliwie długotrwały proces, w którym niezbędne jest podjęcie określonych działań. Podpowiadamy, jak zacząć korzystnie wpływać na zespół i jego pracę.

1. Poszukaj pozytywnej energii w sobie

Jeśli szef nie ma w sobie odpowiedniego nastawienia, nie będzie go także w zespole. Niezmotywowany

przełożony, nie będzie w stanie nakłonić ludzi do wytężonej pracy. Pozytywna energia oraz postawa lidera są kluczowe w zarządzaniu zespołem, dlatego trzeba nad nimi pracować. Wzbudzanie w sobie optymizmu i zapału do wykonywanych zadań powinno być elementem codziennego dbania o siebie. Tak, jak pilnujemy zdrowej diety czy regularnych ćwiczeń, powinniśmy dbać o swoje pozytywne nastawienie do pracy. Szef powinien zarażać zespół entuzjazmem i być skupiony na wspólnym celu.

2. Nie wystarczy być trenerem, trzeba kibicować

Zdarza się, że pracownicy nie wykorzystują w pełni swoich możliwości, bo brakuje im wiary w siebie. Bywa też, że nie zdają sobie sprawy z tego, co są w stanie osiągnąć. Prawdziwi liderzy powinni znać swój zespół i wiedzieć, kogo i na co stać. Lider, jak prawdziwy kibic, powinien zarażać wiarą zespół. To niezmiernie ważne,



– kierunki rozwoju



Drugim narzędziem ułatwiającym zarządzanie procesami kadrowymi jest wideorekrutacja. Za jej pomocą zatrudnianie pracowników z dowolnej części kraju nie będzie stanowić żadnego problemu. Rekrutacja online to nie tylko trend i wyznacznik każdej nowoczesnej firmy, lecz także szereg korzyści, tj. zmniejszenie kosztów procesu rekrutacyjnego, krótszy czas weryfikacji aplikacji

kandydatów oraz możliwość globalnego zatrudniania. Kandydaci biorący udział w wideorekrutacji otrzymują przygotowany wcześniej zestaw pytań, na które udzielają odpowiedzi w wybranym przez siebie momencie. Pracodawcy zyskują łatwy dostęp do nagrań ułatwiających podjęcie decyzji o zaproszeniu konkretnej osoby na dalszy etap rekrutacji.

Zarówno kadry, jak i płace podążają w kierunku automatyzacji i przeniesienia swoich obszarów zainteresowań do świata online. Outsourcing kadrowo-płacowy odciąża firmę z wielu zadań i zapewnia opiekę profesjonalistów, którzy wykorzystują i proponują przedsiębiorstwom wdrożenie narzędzi, dzięki którym codzienna praca stanie się szybsza i przyjemniejsza.

do pracy?

by umieć wzmocnić swoich ludzi. Muszą wiedzieć, że wierzymy, iż poradzą sobie z nowym projektem czy klientem. Nasza wiara może się przełożyć na ich pewność siebie.

3. Empatia się sprawdza

Stara szkoła zarządzania radziła sięgać po negatywne wzmocnienia, by osiągać wyniki. To podejście okazało się nieefektywne. Nie dość, że nie poprawia osiągnięć, to wprowadza niezdrową atmosferę. To, co naprawdę procentuje, to budowanie silnej relacji z zespołem, opartej na wzajemnym zrozumieniu. Do tego trzeba empatii i okazywania wsparcia. Pracownicy, którzy czują się rozumiani, dają z siebie więcej.

4. Ich zdrowie to priorytet

Zdrowsi pracownicy pracują ciężiej, realizują więcej zadań, a dodatkowo czują się szczęśliwsi. Warto o nich zadbać. Wystarczą małe udogodnienia – np. zdrowe przekąski w firmowej kuchni, czy dłuższa przerwa. Jeśli pozwala na to budżet firmy, warto pomyśleć o dofinansowaniu pracownikom karnetu na siłownię, basen czy zajęcia fitness.

5. Dużo dobrych słów

Nigdy za wiele pozytywnej informacji zwrotnej – przekazujemy ją, kiedy tylko mamy okazję, w dużych i drobnych sprawach. Większość szefów zwraca się do pracowników tylko wtedy, kiedy ma do zakomunikowania coś negatywnego lub, kiedy chce skorygować czyjąś pracę. Nie chwalą nawet w połowie tak często, jak im się wydaje. Warto dawać przynajmniej trzy pozytywne uwagi na każdą negatywną.

6. Czasem warto usunąć się w cień

Zostawmy zespół sam sobie. To może brzmieć na sprzeczne ze zdrowym rozsądkiem i intuicją, ale jest naprawdę skuteczne. Wycyfywanie się to rzadko używane narzędzie motywowania ludzi. Najlepsi pracownicy potrzebują czasem przestrzeni, by rozwinąć skrzydła. Czują, że szef darzy ich zaufaniem i dają z siebie wszystko.

7. Dobre maniery zawsze w cenie

Mówienie „proszę” i „dziękuję” to podstawa, także w słowniku li-

dera. Zwykle „dziękuję” jest najprostszym sposobem pokazania zespołowi, że wiemy, jak dużo wysiłku wkłada w to, żeby wykonać swoje zadania. Komunikujemy im tym samym, że cenimy ich pracę. Doceniani pracownicy czują dumę z tego, co robią.

8. Otwarte drzwi

Szef powinien być zawsze gotowy, by wesprzeć zespół. Mimo tego, że mamy napięty grafik, powinniśmy być otwarci na każdą, nawet niezapowiedzianą potrzebę rozmowy w cztery oczy z pracownikiem. Pilnujmy, by zasada otwartych drzwi nie była pustą deklaracją.

9. Każdy musi czuć się ważny

Pracownicy powinni mieć jasność, jakie są cele firmy. Dzięki temu będą wiedzieć, jak układać swoją pracę, by nie marnować czasu na mniej istotne, drugorzędne działania. Ponadto, będą czuli się ważną częścią większej całości. Lider musi zadbać o to, żeby wiedzieli, że ich praca przekłada się na osiągnięcie wspólnego celu.

83 proc. Polaków nie wie, jak się przebranżowić

Specjalista IT w Polsce zarabia 12,6 tys. zł brutto miesięcznie. Niedobór informatyków różnego szczebla – wynosi już 50 tys. Niestety, tylko 17 proc. Polaków wie, że aby dołączyć do branży IT wystarczą kilkumiesięczne, intensywne szkolenia. Pozostali nadal myślą, że potrzebna jest przynajmniej 3,5 letnia inwestycja w edukację na uczelni wyższej.



Paulina Baszak

content marketing specialist,
szkoła programowania online
Kodilla.com

35 proc. Polaków rozważa zmianę pracy, jak podaje portal Pracuj.pl. Powód? Ścieżkę kariery często wybieramy w ostatniej klasie szkoły średniej, a przyszłość zawodowa nie zawsze jest oparta o świadome decyzje. W efekcie praca okazuje się niesatysfakcjonująca, kiepsko płatna, rutynowa. Potrzeba zmiany pojawia się w sposób naturalny. Szczególnie, że zarobki w branży IT przedstawiają się wyjątkowo lukratywnie – zgodnie z „Raportem płacowym 2017” firmy Antal, specjaliści tego sektora w ubiegłym roku zarabiali średnio 12,6 tys. brutto miesięcznie, czyli o 16 proc. więcej niż w roku 2016.

Tylko 17 proc. Polaków wie, że może zostać programistą w pół roku

Przebranżowienie do pracy w innym niż dotychczas zawodzie staje się coraz popularniejsze. Rynek pracy jest dynamiczny i pojawiają się nowe możliwości, których jeszcze kilka lat wcześniej nie było. Można zmienić samą specjalizację lub dokonać spektakularnej zmiany i wejść w zupełnie nową branżę. Dla wielu osób szczególnie pociągające wydaje się programowanie. Tymczasem zaledwie 17 proc. Polaków ma świadomość istnienia bootcampów informatycznych, czyli intensywnych, trwających ok. pół roku szkoleń online, w których nauka opiera się o praktykę kodowania i – w przeciwieństwie do studiów informatycznych – zawiera tylko i aż taki zakres, jakiego oczekuje rynek pracy. Potwierdziły to niezależne badania przeprowadzone przez Instytut Badań Rynku i Opinii DRB, na zlecenie szkoły programowania online Kodilla.com. Przebranżowienie wciąż kojarzy się z koniecznością ukończenia 3,5 lub 5-letnich studiów technicznych lub dłuższym okresem czasu, bo nowa reforma szkolnictwa wyższego zakłada wydłużenie studiów zaocznych i wie-

czorowych o kolejne, dwa semestry. W praktyce oznacza to, że niestacjonarna nauka programowania może zająć od 5 do 7 lat. W ciągu tak długiego czasu nabyta wiedza może okazać się przestarzała, bo w przypadku programowania bycie na bieżąco jest niezbędne. Jest to więc zdecydowanie opcja dla bardziej wytrwałych, mogących poświęcić kilka lat swojego czasu na kształcenie.

Dla porównania, nauka na bootcampie informatycznym trwa od 3 do 6 miesięcy, w zależności od wybranej specjalizacji, ale jest skupiona przede wszystkim na praktyce. Na liście zagadnień nie ma historii rozwoju technologii w Polsce i na świecie, są za to przewidziane własne projekty niezbędne w portfolio i pomoc w szukaniu pracy w branży IT, a zakres technologii jest zmieniany co kilka miesięcy, a nie lat, żeby dostosować się do bieżących potrzeb pracodawców.

Oni wszyscy zostali programistami

Nie ma nic dziwnego w tym, że coraz częściej wybiera się branżę IT. Technologia jest obecna w prawie każdej dziedzinie życia. Potrzebne są strony internetowe, programy, aplikacje, systemy, programowalne elementy wyposażenia mieszkań i przedsiębiorstw, telewizory i inne urządzenia. Dane Pracuj.pl wskazują, że w 2016 roku było ponad 74 tys. ogłoszeń o pracę dla programistów, czyli o 14,9 proc. więcej w porównaniu do roku 2016. Jednocześnie programistów nadal jest kilka razy mniej niż kierowców czy pielęgniarów.

Według raportu Sedlak&Sedlak w Polsce potrzeba 50 tys. informatyków, a ich zatrudnienie do 2024 r. wzrośnie o 17 proc. Branża IT to nadal nisza na rynku polskim i zagranicznym, więc tym bardziej pracodawcy poszukują kandydatów wśród nie tylko absolwentów studiów, ale i szkół programowania.

Jak podaje Kodilla.com, do chwili obecnej z ich szkoleń skorzystało ok. 1,5 tys. osób, z których 97 proc. nie posiadało żadnego wykształcenia informatycznego. To potwierdza, że wcześniejsza kariera zawodowa nie ma znaczenia przy dobrym przygotowaniu do zawodu programisty. Najważniejsze są godziny spędzone pod okiem doświadczonego mentora i poświęcone na kodowanie oraz tworzenie własnych projektów.

RYNEK HR

W obliczu wyzwań

Rok 2018 wydaje się przynosić dobre wieści dla pracowników, a nie najlepsze dla pracodawców. Powstaje coraz więcej nowych miejsc pracy, a co się z tym wiąże, wyścig o dobrego pracownika trwa.

Stworzenie lojalnego, zaangażowanego w życie firmy zespołu, to z każdym rokiem coraz większe wyzwanie dla pracodawców, bowiem zrekutowanie odpowiednich osób na właściwe stanowiska to połowa sukcesu, drugą jest zaoferowanie konkurencyjnych warunków zatrudnienia, by chcieli zostać w strukturach firmy na dłużej. Od czego zacząć?



Natalia Bogdan

prezes zarządu agencji pracy
Jobhouse

kandydatów. Kolejny etap rekrutacji to rozmowa telefoniczna. Pierwsze pytania zadajemy już przez telefon, aby nie tracić czasu na osoby, które nie spełniają naszych podstawowych oczekiwań, nie wiedzą, gdzie aplikowały lub w międzyczasie znalazły już inną pracę. To nie ma być cała rozmowa rekrutacyjna, ale krótka wymiana zdań, która pozwoli nam wyselekcjonować najlepsze osoby.

tacji włączyć dodatkowo innego pracownika – np. takiego, który będzie z tą osobą współpracował, albo nawet kogoś postronnego, np. znajomego, który także prowadzi własną firmę lub ma doświadczenie rekrutacyjne i obiektywnym okiem spojrzy na kandydata.

Zanim potwierdzisz współpracę – sprawdź referencje

Po rozmowach kwalifikacyjnych, a przed złożeniem oferty najlepszemu kandydatowi, sprawdź referencje. Zadzwoń do dwóch, trzech poprzednich miejsc pracy, żeby mieć pełny obraz sytuacji. Większość firm udziela szczerych informacji na temat swoich byłych pracowników. Po referencjach czas podjąć decyzję i przekazać informację zwrotną wszystkim kandydatom. Pierwszy

Rekrutacja w 2018 roku – nie lada wyzwanie

Konkurencja na rynku pracy sprawia, iż powszechnie stosowane metody rekrutacji, tj. umieszczenie ogłoszenia na portalu czy firmowej stronie internetowej, to za mało, by znaleźć wartościowego pracownika. Firmy chcąc z powodzeniem zakończyć proces rekrutacji, aby nie pogubić się w gąszczu stosowanych rozwiązań powinny korzystać z systemów typu HRM oraz regularnie analizować skuteczność poszczególnych metod rekrutacji. Rozwijać się będą także wszelkie aplikacje i portale wspomagające poszukiwanie kandydatów. Ogólnopolskie portale wyczuły koniunkturę i już zapowiedziały wzrost cen ogłoszeń o pracę. Jednak one same już nie wystarczą, aby pozyskać odpowiednich kandydatów. Wiele przedsię-

narodzenie ma wpływ na ich zadowolenie z wykonywanego zawodu. Dlatego też liczni przedsiębiorcy w obawie o utratę siły roboczej, w planach na 2018 rok zwiększają budżet na wynagrodzenia oraz na benefity pozapłacowe, aby móc zaferować korzystne warunki finansowe i zatrzymać osoby zatrudnione w firmie. Jednak, pieniądze to nie wszystko, polscy pracownicy chcą się rozwijać, szkolić, pogłębiać swoje pasje i umiejętności. Pragną też mieć wpływ na otaczającą ich rzeczywistość oraz posiadać możliwość pogodzenia życia zawodowego z prywatnym i nie chcą pracować po godzinach.

Jacy powinni być pracodawcy, by przyciągnąć kandydatów do swojej firmy? Przede wszystkim powinni być lepsi od konkurencji. Warto, by posiadali strategię dotyczącą wizerunku

Zacznij od początku – określ profil pracownika

Pierwszy etap rekrutacji nowego pracownika to wbrew pozorom wcale nie zamieszczenie ogłoszenia, lecz stworzenie opisu stanowiska i profilu osoby, która będzie je zajmować. Pracodawcy często nie zastanawiają się nad tym, kogo tak naprawdę potrzebują. Tymczasem sprecyzowanie kogo szukamy to połowa sukcesu – przecież jeżeli tego nie wiemy, to będziemy szukać po omacku i opierać się wyłącznie na pierwszym wrażeniu. To tak jakby pójść do sklepu bez listy zakupów – będziemy wybierać emocjonalnie zamiast racjonalnie.

Szukaj pracownika – ogłaszaj, mów, proś o rekomendacje

Mając profil pracownika, którego poszukujemy, należy szeroko poinformować nasze dalsze i bliższe otoczenie, iż mamy do obsadzenia w firmie nowe miejsce pracy. Ja zawsze polecam moim klientom, żeby tych metod dotarcia do kandydatów było jak najwięcej, ponieważ im więcej sposobów, tym większe szanse, że trafimy na odpowiednią osobę. Nawet jeżeli jest jedno ogłoszenie, to warto je umieścić na wielu różnych portalach. Oprócz znanych ogólnopolskich portali, takich jak pracuj.pl, czy infopraca.pl, warto zamieścić ogłoszenia na portalach lokalnych, a także w grupach dla osób poszukujących pracy w danej branży na Facebook'u. Istnieją również portale typu LinkedIn czy Goldenline, gdzie potencjalni kandydaci mają swoje profile zawodowe i można szukać wśród nich odpowiedniego kandydata. Jednak najtańszą i najskuteczniejszą metodą jest rekomendacja i poczta pantoflowa. Warto zapytać naszych znajomych, rodzinę, pracowników, czy znają kogoś zaufanego, kto szuka pracy i jest zgodny z profilem naszego pracownika.

Potwierdź kompetencje

– zweryfikuj otrzymane oferty

W odpowiedzi na nasze ogłoszenie otrzymamy zgłoszenia potencjalnych



Osoby, które spełniają nasze podstawowe kryteria, zapraszamy na rozmowę kwalifikacyjną. Rekomenduję, aby takie rozmowy były dwie. Często bywa tak, że ktoś robi na nas dobre pierwsze wrażenie, a na kolejnym spotkaniu wypada kiepsko, albo odwrotnie – komuś bardzo zależy na pracy i w pierwszym kontakcie jest zestresowany, a za drugim razem wypada dużo lepiej. Sprawdzamy, jak się przywitał na recepcji, czy ma zdolności interpersonalne. Drugie spotkanie można umówić poza firmą, na przykład w kawiarni, żeby zobaczyć, jak funkcjonuje w odmiennym środowisku i jak rozmawia z kelnerem, z nami, czy zna zasady savoir-vivre. Polecam także, aby w proces rekru-

telefon wykonaj do osoby, którą wybrałeś. Może być tak, że w międzyczasie się rozmyśliła. Jeśli najpierw podziękujemy innym kandydatom, nie będziemy mieli alternatywy. Pozostałym osobom uczestniczącym w rekrutacji najlepiej podziękować po 1-2 tygodniach pracy osoby, którą zatrudniliśmy, na wypadek gdyby nie do końca spełniała nasze oczekiwania. Bardzo ważne jest, żeby udzielić informacji zwrotnej także osobom, których nie zatrudniamy. Pamiętajmy, że odrzuceni kandydaci na podstawie przebiegu procesu rekrutacji wyrobią sobie zdanie o naszej firmie i będą się nim dzielić ze swoimi znajomymi, którzy mogą zostać naszymi klientami.

biorstw zwraca się o pomoc do firm rekrutacyjnych. Te zwykle uzależniają swoje wynagrodzenie od poziomu uposażenia rekomendowanych osób. W związku z rynkiem pracownika oczekiwania chętnych do pracy są wyższe niż przed rokiem, stąd koszty znalezienia etatowca za pośrednictwem odpowiedniej agencji także wzrosną.

Od rekrutacji do motywacji

Konkurencyjne warunki finansowe są niezmiennie najlepszą kartą przetargową w rozmowach z potencjalnym pracownikiem. Potwierdzają to wyniki badań „Szczęście w pracy Polaków”, pokazując, iż aż dla 88 proc. Polaków dobre wy-

na rynku zatrudnienia, niebanalne ogłoszenia o pracę, komunikowanie wartości firmy, zaplanowanie onboardingu i ścieżki kariery nowych pracowników, ciekawe przedstawianie benefitów i kultury organizacji. To tylko niektóre sposoby pozyskania nowych pracowników, jakie my stosujemy w naszej firmie. Inwestycja w zakładkę kariery, media społecznościowe i specjalistów HR będą więc nieuniknione.

Dobra passa pracowników niestety nie będzie trwała wiecznie. Rok 2018 to dobry czas, by zmienić pracę lub renegotjować warunki zatrudnienia, natomiast prawdopodobnie już koniec roku 2019 przyniesie zmiany na korzyść pracodawców.