

● Dobrze przeprowadzona rekrutacja minimalizuje ryzyko zatrudnienia nieodpowiedniego kandydata



© KINARPS

# Poławiacze pereł

REKRUTACJA  
PRACOWNIKÓW  
JEST DROGA  
I CZASOCHŁONNA,  
DLATEGO WŚRÓD  
PRACODAWCÓW PO-  
PULARNE STAJE SIĘ  
KORZYSTANIE  
Z USŁUG FIRM  
DORADZTWA  
PERSONALNEGO.

**I**dealny kandydat do pracy powinien mieć doświadczenie oraz określoną wiedzę. Coraz trudniej znaleźć jednak odpowiednich pracowników.

## Rynek kandydata

Firmy doradztwa personalnego zgodnie przyznają, że obecnie polski rynek pracy nadal „należy” do kandydata. Co to oznacza? – *Coraz trudniej jest znaleźć i utrzymać w firmie dobrych specjalistów. Ci też mają coraz mniejsze trudności ze zmianą czy znalezieniem nowej posady oraz coraz wyższe wymagania względem pracodawcy* – tłumaczy **Marta Skupniewicz**, konsultant w IPK Doradztwo Personalne.

A kogo najczęściej poszukują pracodawcy? Obecnie na rynku intensywnie poszukiwani są przede wszystkim doświadczeni pracownicy z wykształceniem technicznym oraz osoby pracujące w zawodach, do których kiedyś przygotowywały szkoły zawodowe.

Zdaniem **Katarzyny Międyły**, specjalisty ds. zarządzania wiedzą w Impel HR Service, na przestrzeni kilku miesięcy wyraźnie umacnia się tendencja dużego zapotrzebowania na pracowników z doświadczeniem i to bez względu na to, czy mówimy o obszarze finansów, kadr, informatyki czy handlu. Firmy, zdając sobie sprawę z ogromnych kosztów utraty wykwalifikowanej kadry, walczą o swoich pracowników. I nie chodzi bynajmniej już tylko o rozbudowany system motywacyjny. – *Często zdarza się tak, że w momencie kiedy pracownik składa wypowiedzenie, firma, w której jest zatrudniony, składa mu dużo lepszą ofertę*

*niż ta wynegocjowana u niedoszłego, nowego pracodawcy* – wyjaśnia specjalista.

Pozyskanie odpowiednich kandydatów na stanowiska kierownicze również rządzi się swoimi prawami. Zdaniem **Krzysztofa Zajkowskiego** z Adecco Poland zapotrzebowanie na te osoby wynika ze zmian, jakie zachodzą w organizacjach, a co za tym idzie – potrzeby pozyskania specyficznej wiedzy, oraz fluktuacji kadry. – *Pożądaną kompetencją w przypadku tych stanowisk są umiejętności motywowania oraz budowania zespołu. Z jednej strony mają uchronić firmę przed fluktuacją kadry i wypływem know-how, z drugiej – zapewnić zadowolenie pracowników z wykonywanej pracy, co rzutuje na ich wydajność i efektywność* – dodaje nasz rozmówca.

## Możliwości zewnętrznej rekrutacji

Eksperti Adecco Poland podkreślają, że zewnętrzna firma ma szerszy wachlarz źródeł dotarcia do potencjalnych kandydatów, a zatem jest większe prawdopodobieństwo, że szybciej wyszuka odpowiedniego kandydata.

Pracodawcy mogą zdać się na wykwalifikowanych specjalistów, dzięki którym obniżą nie tylko koszty rekrutacji, ale i oszczędzą czas. – *Zdając się na nasze doświadczenie, pracodawcy mają gwarancję sprawnego procesu selekcji. Często także poszukujemy specjalistów w bezpośredniej konkurencji klienta i wówczas, gdy należy bezpośrednio takich ludzi wyszukać, klienci decydują się na powierzenie rekrutacji naszej firmie* – podkreśla Marta Skupniewicz z IPK.

## 10 najbardziej poszukiwanych zawodów w Polsce

Co drugi pracodawca w Polsce deklaruje, że jego trudności z obsadzeniem stanowisk spowodowane są brakiem kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach.

1. Wykwalifikowani pracownicy fizyczni (m.in. elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy, spawacze).
2. Kierowcy.
3. Technicy (m.in. produkcja, inżynieria).
4. Inżynierowie.
5. Pracownicy działu obsługi klienta i wsparcia klienta.
6. Pracownicy hoteli i restauracji.
7. Pracownicy produkcji.
8. Przedstawiciele handlowi.
9. Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni.
10. Pracownicy sekretariatu, asystenci, asystenci administracji, pracownicy wspierający pracę biura.

Źródło: Raport Manpower (kwiecień 2008 r.), [www.manpower.pl](http://www.manpower.pl)



© THETA

### Niekonwencjonalne metody

Mimo że nie ma idealnej recepty na skuteczne wyszukiwanie pracowników, firmy rekrutujące kandydatów często stosują metody, które w praktyce są nieosiągalne dla potencjalnych pracodawców.

Według Marty Skupniewicz z IPK dobra firma doradztwa personalnego dysponuje zazwyczaj zestawem dodatkowych narzędzi w postaci testów, kwestionariuszy, procedur assessmentowych i innych metod selekcyjnych, dostosowanych do potrzeb różnych branż. Ekspert IPK zaznacza jednak, że procedura rekrutacji zawsze ustalana jest z klientem po zapoznaniu się z jego potrzebami i analizie konkretnej sytuacji.

Agencja Adecco Poland, wyszukując kandydatów, wykorzystuje dwie metodologie: *direct search* oraz *search & selection*. – *Ta pierwsza jest uzupełniona o bezpośrednie poszukiwania kandydatów. Proces doboru kandydatów jest kilkuetapowy. Po pierwszej selekcji kandydatów prowadzone są tzw. phone interview, kiedy weryfikowane są brzegowe oczekiwania, jakie klient stawia kandydatom. Kolejnym krokiem są rozmowy kwalifikacyjne. Kandydaci, uzyskujący po nich rekomendacje, przechodzą testy psychologiczne, potwierdzające ich kompetencje, a następnie sprawdzane są referencje – wyjaśnia Krzysztof Zajkowski.*

### Warunki umowy

Decydując się na zewnętrzną rekrutację, podstawą jest analiza umowy podpisywanej z firmą doradztwa personalnego. Krzysztof Zajkowski z Adecco Poland podkreśla, że w takim dokumencie powinno znaleźć się zobowiązanie ze strony firmy doradczej do prezentacji określonej liczby kandydatów oraz terminowości realizacji procesu. Ustalany jest również okres gwarancji, jaki firma doradztwa personalnego udziela na zatrudnionego kandydata.

– *W praktyce klient może podpisać z nami umowę, a dopiero po jakimś czasie, w zależności od swoich potrzeb, zleca nam rekrutację. Zazwyczaj z ogromnej grupy kandydatów klientowi przedstawiamy 3–4 najlepiej odpowiadających jego wymaganiom – dodaje Katarzyna Międła z Impel HR Service.*

Gwarancja, jaką firma rekrutacyjna daje klientom na zrekrutowanego kandydata, powoduje, że to właśnie ona przejmuje ryzyko ewentualnej nieudanej rekrutacji. – *Jeżeli pracownik, zatrudniony po naszej rekomendacji, się nie sprawdzi, w ramach gwarancji wykonujemy usługę ponownie – zapewnia Marta Skupniewicz z IPK.*

## Barometr Manpower.

### Prognozy zatrudnienia dla III kwartału 2008 r.

- 32 proc. pracodawców w Polsce planuje zwiększenie całkowitego zatrudnienia w III kwartale. 3 proc. pracodawców przewiduje zmniejszenie zatrudnienia, a 59 proc. szacuje brak zmian personalnych.
- Prognoza netto zatrudnienia na III kwartał 2008 r.: +29 proc.

Źródło: Barometr Manpower. Perspektywy Zatrudnienia Polska (III kwartał 2008 r.)

### Koszty łowienia pereł

Pracodawcy wiedzą, że źle przeprowadzona rekrutacja, po zatrudnieniu nieodpowiedniego kandydata, może być bardzo kosztowna. – *Użycie zewnętrznej firmy zdecydowanie minimalizuje takie ryzyko, gdyż konsultanci to z założenia osoby specjalizujące się w łowieniu pereł na rynku pracy, specjaliści w tej dziedzinie – tłumaczy Marta Skupniewicz.*

Koszt połowu takich pereł jest jednak bardzo zróżnicowany i zależy przede wszystkim od stanowiska, na jakie poszukiwany jest kandydat, wymagań, ja-

## Sytuacja na rynku pracy (lipiec 2008 r.)

- Stopa bezrobocia rejestrowanego: 9,4 proc.
  - Liczba bezrobotnych: 1424,4 tys. osób
- Od początku roku liczba bezrobotnych spadła o 322,2 tys. osób, tj. o 18,4 proc.
- Spadek stopy bezrobocia (w granicach od 0,1 do 0,5) odnotowano w 14. województwach. W województwach lubuskim i świętokrzyskim natężenie bezrobocia nie uległo zmianie.

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, [www.mps.gov.pl](http://www.mps.gov.pl)

kie stawiane są przez pracodawcę odnośnie do doświadczenia i umiejętności przyszłego pracownika, oraz od czasu rekrutacji. – *Obecnie odchodzi się od ustalania wynagrodzenia dla firmy rekrutacyjnej, jako krotności wynagrodzenia kandydata, ponieważ stawia to pracodawcę w trudnej sytuacji, kiedy w trakcie negocjacji z kandydatem zaistnieje konieczność podniesienia oferowanego mu wynagrodzenia – tłumaczy Katarzyna Międła z Impel HR Service.*

**Przemysław Molik**