

Tytuł: **Puls Biznesu**
Data: 28-03-2008
Wydanie: 62
Częstotliwość: dziennik
Zasięg: ogólnokrajowa
Strona: 14

Jak znaleźć załogę

Jak znaleźć załogę



► **Wyróżnij się:** Firmy produkcyjne szukają ludzi o podobnych kwalifikacjach. Trzeba mieć pomysł, jak ich przyciągnąć — mówi Urszula Skowrońska-Witczak z Impel HR Service. [FOT. TW]

REKRUTACJA Skompletowanie całej ekipy do zakładu to duże wyzwanie

Dorota Czerwińska

d.czerwinska@pb.pl • 022-333-98-52

Przy dużej rekrutacji nie wystarczą ogłoszenia w prasie. Do kandydatów trzeba dotrzeć nietypowo.

Firmom doradczym zlecenia na poszukiwanie dużej liczby pracowników i długofalowa współpraca z przedsiębiorstwem zapewniają stabilizację finansową, a także znacznie ułatwiają pracę.

— Wtedy lepiej poznajemy kulturę, struktury, relacje między ludźmi w firmie klienta. Gdy lepiej rozumiemy jego potrzeby, rekrutacja trwa krócej — mówi Urszula Skowrońska-Witczak, menedżer ds. personalnych Impel HR Service.

Firma zajmuje się m.in. doradztwem personalnym. W 2007 r. dostała zlecenie znalezienia załogi do budowanej we Wrocławiu fabryki firmy HSV (producent opakowań modułowych, materiałów izolacyjnych i komponentów inżynierskich z tworzyw sztucznych, ma fabryki w Łodzi i Pruszkowie pod Warszawą).

Profil stanowisk był bardzo zróżnicowany, począwszy od dyrektora zakładu, poprzez handlowców, logistyków, służby techniczne, a kończąc na pionie bezpośrednio produkcyjnym: brygadzystach,

operatorach maszyn oraz magazynierach.

Nie od razu wszyscy

— Taka rekrutacja to proces i wyzwanie. Ale mieliśmy podobne doświadczenia i znaleźliśmy specyfikę obsadzania takich stanowisk. Dostaliśmy na to trochę czasu. Najpierw musieliśmy dobrze poznać firmę — opowiada Urszula Skowrońska-Witczak.

Po zapoznaniu się ze schematem organizacyjnym HSV i wymaganiami co do kompetencji i umiejętności pracowników Impel zaczął poszukiwania. Pierwszy został zatrudniony dyrektor zarządzający — wystarczyły ogłoszenia w prasie i w internecie. Poszukiwania trwały cztery tygodnie.

— Gorzej było z pracownikami produkcji. Dolnośląski rynek nie jest łatwy. Dużo tu nowych inwestycji, a co za tym idzie — także rekrutacji. Wszystkie firmy produkcyjne szukają ludzi o podobnych kwalifikacjach. Trzeba mieć pomysł na ich przyciągnięcie do konkretnego projektu — mówi Urszula Skowrońska-Witczak.

Na dodatek HSV chciała, by kandydaci mieszkali w pobliżu Psiego Pola — dzielnicy, w której powstawała fabryka. Mieli też ustabilizowaną pozycję życiową, naturalną motywację do pracy oraz chęć rozwoju.

— Szukaliśmy ich przez ogłoszenia prasowe i internetowe. Współpracowaliśmy z urzędami pracy, ośrodkami

wspierania przedsiębiorczości oraz innymi lokalnymi organizacjami wspierającymi osoby poszukujące pracy. W dzielnicach, w pobliżu fabryki wieszaliśmy specjalnie przygotowane ogłoszenia — wymienia prowadzący rekrutację Jakub Paják z Impel HR Service.

Internet górą

Najsukuteczniejszy okazał się internet. Większość tych, którzy się zgłosili, była aktywna zawodowo. Czym firma ich skusiła?

— Myślę, że stabilnością. Ma dobry wizerunek na rynku. Oferuje bardzo dobre, przejrzyste i uczciwe warunki pracy. Okres próbny trwa sześć miesięcy, jest czas na dobre poznanie się i danie sobie nawzajem szansy — uważa Urszula Skowrońska-Witczak.

Oprócz rozmowy kwalifikacyjnej kandydaci przechodzili testy na myślenie analityczne i syntetyczne oraz case study.

— Mieli powiedzieć, jak zachowaliby się w określonej sytuacji, np. gdy widzą, że kolega wynosi z zakładu narzędzia lub zauważa uszkodzenia, a kandydaci na brygadzystów — co zrobią, gdy podwładny zbyt często urządza przerwy na papierosa — opowiada Urszula Skowrońska-Witczak.

Jakub Paják dodaje, że przez rekrutację przewinęło się wiele osób, niepasujących niestety do kultury firmy. Do HSV trafił docelowo zaledwie jeden z kilku kandydatów.