

PRACA SZUKA CZŁOWIEKA

Piątek, 31 lipca 2020

Redaktor prowadzący: Kamilla Sierocka

Nabór do pracy online

Rekrutacja na odległość

Mimo dużego zainteresowania pracą rekrutacja to obecnie ogromne wyzwanie zarówno dla pracodawców, jak i dla zainteresowanych ofertami. Możliwości i dróg jest jednak na tyle dużo, by obie strony procesu czuły się bezpiecznie i komfortowo.

Ilona Niebał

W niektórych portalach z ogłoszeniami już podczas przeglądania ofert pracy można się zorientować, czy pracodawca prowadzi rekrutację zdalnie. Firmy chętnie o tym informują, mając jednocześnie bardzo elastyczne podejście. – O tym, w jaki sposób będzie przebiegać rekrutacja, decyduje kandydat. Taka możliwość oszczędza czas kandydata i zwiększa jego poziom komfortu – podkreśla Dorota Patejko, dyrektorka ds. komunikacji i CSR w Auchan Polska.

Innych przedsiębiorców pandemia skłoniła do częstszych zdalnych rekrutacji. – COVID-19 jeszcze bardziej spopularyzował tę formę, mimo że w naszej branży ta metoda zawsze była popularna i często niezbędna. Takie firmy jak nasza są przygotowane na pracę zdalną i komunikację z kandydatami w kilku językach. Szybko i wygodnie można porozmawiać o dostępnych ofertach pracy – stwierdza Dawid Seifert, właściciel firmy Projektanci Kariery i prezes zarządu związku pracodawców OKAP.

Zdalnie, czyli bezpiecznie

Niektórzy zatrudniający postawili wyłącznie na rekrutowanie na odległość. – Obecnie kandydaci bardzo mocno zwracają uwagę na sposób rekrutacji. Obserwujemy potrzebę, aby procesy rekrutacyjne odbywały się zdalnie. Na początku pandemii bardzo często otrzymywaliśmy pytania od kandydatów o formę, w jakiej zamierzamy prowadzić rekrutację. W późniejszym czasie liczba zapytań spadła, a dla większości osób zdalna rekrutacja i nawet późniejszy onboarding online stały się czymś oczywistym. Co więcej, sposób prowadzenia rekrutacji w ten sposób nie wpłynął negatywnie na zainteresowanie kan-



• **Pierwsze etapy obostrzeń związanych z zapobieganiem pandemii koronawirusa odczuliśmy więc bardzo dotkliwie. Z jednej strony całkowite zamknięcie granic, czyli brak możliwości sprowadzenia zakontraktowanych już pracowników, z drugiej – wstrzymywane prace w zakładach, do których nasi pracownicy mieli być oddelegowani – mówi Patryk Kawala, wiceprezes zarządu Dremam sp. z o.o.** FOT. 123RF

dydatów naszymi ofertami pracy. Mam wrażenie, że czasami ta forma prowadzonych działań wręcz bardziej przyciąga do ofert naszej firmy, gdyż zapewnia kandydatom bezpieczeństwo i demonstuje odpowiedzialność za drugą osobę, co jest priorytetem dla naszej firmy – opowiada Aleksandra Szydłowska, Campus Manager w firmie Atos PGS.

Lux Med łączy rekrutację zdalną z tradycyjnymi spotkaniami. – By ograniczyć ryzyko zakażenia koronawirusem, w początkowych etapach rekrutacji rozmawiamy z kandydatami drogą telefoniczną lub z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi do komunikacji, w tym wideokonferencji. Na zaawansowanym etapie rozmów zapraszamy na osobiste spotkanie, podczas którego wszyscy uczestnicy muszą być wyposażeni w odpowiednie środki ochrony osobistej, a przed wejściem do budynku poddać się obowiązkowemu rygorowi medycznemu – mówi Dorota Sawicz, dyrektor personalna w Lux Med.

Więcej niż rekrutacja

Wiele firm rozszerzyło wachlarz wcześniej stosowanych procedur na poszczególnych etapach. – Dotychczasowo wypracowane procedury działania w trybie zdalnym dobrze się sprawdziły i rekrutacja w całej firmie odbywa się wyłącznie online i drogą telefoniczną. Przed pandemią wstępne etapy rozmów kwalifikacyjnych były już prowadzone

zdalnie, jak rozmowy telefoniczne, testy analityczne czy językowe. Natomiast przez cały okres pandemii prowadziliśmy już wszystkie etapy rozmów z kandydatami w ten sposób. Dodatkowo uruchomiliśmy szkolenia wstępne, które odbywają się wyłącznie w formie online dzięki specjalnej platformie pomagającej przyszłym pracownikom we wdrożeniu w kulturę organizacyjną firmy – mówi Ewa Gołębiowska-Krzyżan, dyrektor personalna w Capgemini Polska

I tak najważniejsza jest sama oferta. – Kandydaci zwracają uwagę przede wszystkim na ofertę – czy dane stanowisko odpowiada ich kompetencjom, a oferowane warunki ich oczekiwaniom. W naszych ogłoszeniach zawsze staraliśmy się zarówno możliwie dokładnie określić wymagania względem kandydata, jak i opisać zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, przedstawić warunki zatrudnienia, możliwości rozwoju czy przyjazną atmosferę pracy – mówi Katarzyna Rudzińska, dyrektor ds. zasobów ludzkich w Nutricia Zakłady Produkcyjne. – Sposób przeprowadzenia rekrutacji to kwestia drugorzędna, tym bardziej że jako firma otwarta na ludzi staraliśmy się dostosować do możliwości kandydata. Jeśli nie jest on w stanie połączyć się z nami online, oferujemy możliwość spotkania bezpośredniego. Oczywiście z zachowaniem wszelkich zasad minimalizujących ryzyko zachoro-

wania. Sądzę, że możliwość zdalnej rekrutacji to ogromna zaleta przede wszystkim dla osób, które nie mieszkają w pobliżu naszego zakładu, np. przebywają za granicą i poszukują pracy w Polsce, by wrócić do kraju. Do tej pory były to sporadyczne przypadki, jednak tacy kandydaci z pewnością zwracają uwagę na możliwość rekrutacji zdalnej i doceniają ją – dodaje.

Granica nie do pokonania

Z dużym problemem w związku z pandemią musiały się zmierzyć firmy zatrudniające lub rekrutujące pracowników z zagranicy, kiedy większym wyzwaniem niż rekrutacja może okazać się samo rozpoczęcie pracy. – Jesteśmy agencją pracy specjalizującą się w pozyskiwaniu dla polskich przedsiębiorców w całej Polsce pracowników, najogólniej mówiąc, ze Wschodu. Przed pandemią mieliśmy pracowników z Ukrainy, Rosji, Białorusi, Kazachstanu, Uzbekistanu, Mołdawii, Gruzji czy nawet z tak odległych regionów jak Indonezja czy Filipiny. Pierwsze etapy obostrzeń związanych z zapobieganiem pandemii koronawirusa odczuliśmy więc bardzo dotkliwie. Z jednej strony całkowite zamknięcie granic, czyli brak możliwości sprowadzenia zakontraktowanych już pracowników, z drugiej – wstrzymywane prace w zakładach, do których nasi pracownicy mieli być oddelegowani – opowiada Patryk Kawala, wiceprezes zarządu Dremam sp. z o.o.

W niektórych przypadkach pozostaje jedynie oczekiwanie na zmianę sytuacji. Anastasiia Maślak, kierownik działu rekrutacji Dremam sp. z o.o.: – Ciągłe jeszcze piętrzą się przed nami utrudnienia związane z pandemią. Niektóre z krajów, z których pozyskiwaliśmy kandydatów do pracy, są zamknięte i mimo ogromnego zainteresowania i bardzo dużej liczby osób chętnych do pracy nikt nie może przekroczyć granicy. Oczywiście jesteśmy z naszymi kandydatami w ciągłym kontakcie, idealnie sprawdzają się w takiej sytuacji media społecznościowe. Na bieżąco śledzimy informacje i przekazujemy je zainteresowanym.

Dremam w związku z sytuacją przyspieszył planowane usprawnienie swojej pracy. – Na początku tego roku uruchomiliśmy specjalną platformę, program napisany pod nasze wymagania, pozwalający zdalnie, jeszcze sprawniej, zarządzać procesem rekrutacji, procesem legalizacji pobytu cudzoziemca i późniejszą obsługą kadrowo-płacową pracownika. Dawaliśmy sobie rok na jego pełne wdrożenie i udoskonalenie. Jak się okazało, nie mieliśmy tyle czasu. Informatyzacja firmy pozwoliła naszym rekruterom na zdalną pracę w domu. Na tyle, na ile było to możliwe, wprowadziliśmy elektroniczny obieg dokumentów. Ogromnym utrudnieniem dla nas, i nie tylko dla nas, były jednak pozamykane albo pracujące w ograniczonych godzinach urzędy – mówi Maślak. ●

Rynek pracodawcy i co dalej?

COVID pokaże

Rynek pracy wraz z nadejściem pandemii zmienił się o 180 stopni. Bez względu na to, czy ktoś pracę stracił, czy poszukuje innej lub dodatkowej, kieruje się tym samym – przede wszystkim rozsługą. Ogromna ostrożność towarzyszy także pracodawcom.

Ilona Niebał

Zmiany na rynku pracy widać w liczbach. – W miesiącach marzec, kwiecień, maj liczba ofert drastycznie spadła. Obecnie sytuacja nie jest tak dobra jak przed pandemią, ale stopniowo się poprawia – mówi Małgorzata Stelmaszek, kierownik Referatu Pośrednictwa Pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Opolu.

Analizując wpływ ofert pracy rok do roku, do końca czerwca 2019 r. wpłynęło 8636 ofert, w tym roku – 7063 oferty; w marcu 2019 r. – 1148 ofert, w 2020 r. – jedynie 760 ofert. Poprawiła się sytuacja w kwietniu w porównaniu z marcem – było 1013 ofert, lecz rok wcześniej były 1383 oferty. W maju nastąpił duży spadek: w tym roku było 895 ofert, a przed rokiem – 1422 oferty. Pod koniec czerwca tego roku dostępnych było 1015 stanowisk.

Statystyki potwierdza Dorota Jaworska, HR business partner, pełnomocnik zarządu w Agencji Pracy time2work w Opolu: – Okres pandemii dał się we znaki wielu przedsiębiorcom i firmom. My również odczuliśmy spadek i wstrzymanie niektórych procesów rekrutacyjnych, jednak już w maju zaobserwowaliśmy wzrost aplikacji na nasze oferty pracy ze strony potencjalnych kandydatów. Było to spowodowane redukcją dużej liczby etatów w Polsce w związku COVID-19. Ludzie utracili pracę po prostu z dnia na dzień lub szukali zarobku w okresie przestoju. W czerwcu sytuacja się poprawiła, jeśli chodzi o klientów – wzrosło zapotrzebowanie na pracowników, głównie na prace

sezonowe oraz w budowlance czy na produkcji.

Inne oczekiwania

Zmieniły się nie tylko liczby, ale również nastawienie poszukujących pracy. – W przypadku ofert na dłuższy czas kandydaci wykazują się zdecydowanie większą rozsługą. Ci, którzy przez pandemię stracili pracę, szukają pracodawcy stabilnego i silnego. Ci, którzy pracę zachowali, nawet jeśli nosili się z zamiarem zmiany, wolą przeczekać ten cały czas jeszcze niepewny okres – mówi Aneta Paczos, współwłaścicielka Agencji Pracy „Paretti” w Opolu.

A jak to wygląda od strony pracodawcy? – Znaleźnienie wartościowego pracownika, którego cechuje wysoka motywacja i otwarcie na szybkie przyswajanie wiedzy i umiejętności, nadal nie jest łatwe, choć liczba osób poszukujących pracy jest wyższa niż przed pandemią. Zdecydowanie zmieniły się oczekiwania kandydatów co do warunków przyszłej pracy. Na znaczeniu straciły dodatki do wynagrodzenia. Wejściówki na siłownię, owocowy dzień czy darmowe śniadania nie przekonują przyszłego pracownika. Teraz liczy się głównie wysokość wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia – rodzaj zawartej umowy o pracę oraz opinia o pracodawcy. Nie bez znaczenia jest to, jak potencjalny pracodawca radzi sobie w czasie pandemii. Nadal ważne są też wartości, jakimi kieruje się firma, oraz ludzie, którzy ją tworzą. Po czasie lockdownu i pracy zdalnej jeszcze większą wagę mają zwykle międzyludzkie kontakty w pracy – wylicza ekspertka.



• W czasie pandemii firmy poszukiwały m.in. kurierów

FOT. MACIEK JAŻWIECKI / AGENCJA GAZETA

Ciagle zdalnie

Rynek pracy uległ modyfikacji nie tylko w zakresie oczekiwań, ale także jeżeli chodzi o model pracy i funkcjonowania pracodawcy. Na przykład pracownicy w Axxiome Health nie podróżują obecnie do klientów, wszyscy pracują z biura w Opolu czy we Wrocławiu albo z domu, co z perspektywy firmy jest nowym argumentem do pozyskania potencjalnych pracow-

ników. – Co więcej, myślę, że taka forma pracy utrzyma się na przyszłość. Będzie to albo praca całkowicie bez wyjazdów, albo z ich minimalną ilością. To, co na pewno uległo zmianie, to przejście na całkowitą pracę zdalną całej firmy. W zasadzie zawsze byliśmy gotowi, aby tak pracować, więc można powiedzieć, że operacyjnie nie był to dla nas problem. Wyzwaniem okazała się zmiana nawyków komunikacyjnych. Teraz przede wszystkim widzimy, jak ważny jest stały kontakt z pracownikami, integracja oraz przekaz informacji – mówi Joanna Antoniak-Witek.

Firma wprowadziła na stałe regularne spotkania online dla całego zespołu, odbywające się raz w miesiącu. Żeby poznać zdanie pracowników na temat m.in. satysfakcji z pracy, zamiast zwykłej corocznej ankiety zorganizowała pogłębione badania fokusowe. – Bardzo nam zależy na zdaniu zespołu. Chcielibyśmy wiedzieć, jak oni się odnajdują w całej tej sytuacji, czego od nas jako firmy potrzebują. Pomoże nam to w lepszy sposób ocenić, co działa dobrze, a co jeszcze wymaga zmian i ulepszeń. Planujemy powoli wracać do biur, więc przeorganizujemy również naszą przestrzeń biurową, tak aby pracownicy czuli się u nas bezpiecznie i mogli ze spokojem prowadzić zdalne

konferencje czy spotkania z klientami – mówi Antoniak-Witek.

Jest praca

Co czeka rynek pracy w najbliższym czasie? – Powoli wszystko zmierza ku normalności, o ile można tak powiedzieć. Zaangażowani jesteśmy w realizację „tarczy” – dofinansowanie wynagrodzeń, działalności gospodarczych i pożyczek. Będziemy starali się realizować instrumenty, które wspierają i osoby bezrobotne, i pracodawców. Otwieramy nasze usługi na osoby bezrobotne, by wspierać je także w formie stażu, podnoszenia kwalifikacji. W sierpniu będzie też ogłoszony nabór wniosków na dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej – zapowiada Małgorzata Stelmaszek z Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu.

Przez nieprzewidywalność pandemii trudno przewidzieć ewentualne dalsze zmiany. – Przez COVID-19 rynek pracy zmienił się z pracownika na pracodawcę. Co będzie dalej, COVID pokaże – podsumowuje Dorota Jaworska.

Axxiome Health Polska aktualnie poszukuje pracowników w Opolu. – Pozyskaliśmy nie tylko nowych partnerów, ale również nowe, rozwojowe projekty, stąd naszym celem jest rozbudowywanie zespołów. W Opolu chcielibyśmy rozszerzyć i poprowadzić dział mobile oraz ABAP. Mamy bardzo dobre doświadczenia ze współpracą z Politechniką Opolską oraz Biurem Karier, więc oprócz doświadczonych specjalistów z obszarów SAP ABAP, Android, iOS poszukujemy również studentów – stażystów, których w tych technologiach z chęcią wykształcimy – mówi Joanna Antoniak-Witek.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Opolu dominują oferty dla pracowników produkcji, operatorów maszyn, kierowców z kategoriami C i C+E, osób do prostych prac, np. sprzątania, oraz w zawodach takich jak pracownik gospodarczy, magazynier czy operator wózków widłowych. Brakuje także pracowników w produkcji i branży transportowej. ●

Jak szukać zatrudnienia

Dobre nastawienie to podstawa

Utrata pracy i poszukiwanie nowej lub rozpoczynanie życia zawodowego w czasie pandemii może być znacznie trudniejsze niż wcześniej. Specjaliści radzą, jak przejść ten etap z sukcesem.

Ilona Niebał

Bardzo istotnym czynnikiem jest poznanie tego, czego szukamy. Musimy określić swoje wymagania, umiejętności oraz kompetencje, a następnie opracować dokumenty aplikacyjne. – Zanim zdecydujemy się na poszukiwanie pracy, należy solidnie przeanalizować

nasze CV i sprawdzić, czy dotychczasowe doświadczenie zawodowe pasuje do interesujących nas stanowisk. Przygotowując dokumenty, warto zwrócić uwagę na słowa kluczowe pojawiające się w ofercie i zastosować je w swojej aplikacji. Możemy sobie na to pozwolić tylko w momencie, gdy mamy pewność, że nasze doświadczenie zawodowe pokrywa się z proponowaną ofertą pracy – mówi Monika Kwaśnik, psycholog, coach ACC International Coaching Federation, doradca zawodowy, prowadząca w Opolu Gabinet psychologiczny i coachingowy.

„Szukam pracy”

Zdarzają się sytuacje, w których musimy zdecydować się np. na szybkie podjęcie zatrudnienia. – Wtedy wskazuję szereg możliwości, tj. uruchomienie kontaktów, przeglądanie ofert pracy na portalach, w grupach na facebooku, założenie konta np. na LinkedIn lub GoldenLine. Jeżeli nie ma ofert pracy, które nas interesują – możemy rozpocząć poszukiwania na własną rękę i np. wysłać CV do firm, które nie prowadzą naboru czy osobiście dostarczać dokumenty. Najlepiej jak najszybciej zaczerpnąć wiedzy dotyczącej kompetencji poszukiwanych w danej firmie czy na stanowisku – mó-



FOT. 123RF

wi Faustyna Cieślak, doradczyni zawodowa w Akademickim Centrum Karier Uniwersytetu Opolskiego.

W każdej sytuacji znalezieniu pracy sprzyjać może nasze otoczenie. – Poinformujmy wszystkich, że aktualnie poszukujemy pracy. Dobrą i skuteczną metodą jest wykorzystanie naszej sieci kontaktów, np. w mediach społecznościowych lub wśród naszych bliskich, znajomych, kolegów z wcześniejszej pracy, a nawet znajomych z siłowni itp. Jeśli więcej osób wie o naszych poszukiwaniach, to zwiększamy swoje

Dokończenie ► 4



Place of work: Opole

Join our team!

SAP ABAP Developer

Axxiome Health is the leader in the German GKV market, i.e. statutory health insurance. Our expertise in the health insurance area and our agile methodology of software development differentiate us from others in the market.

Our team has been delivering successful projects for over 20 years for the biggest German and European clients in health, finance and industry sectors.

Requirements:

- Knowledge and experience with ABAP Object Oriented concepts & programming min. 1 year.
- Good analytical and debugging skills.
- Preferred experience in Workflow.
- German language skills min. B1.

iOS Developer

A fitness/ healthy lifestyle promoting app. The user gathers points for taking healthy actions, for example visiting a doctor, subscribing to the gym, etc.

A big part of app is synchronization with various fitness trackers Google fit/ Samsung health and so on.
Technologies: iOS, Swift, Objective CTools: Git, Eclipse, IntelliJ, JUnit, Selenium, Jenkins

Requirements:

- Experience in designing and creating mobile applications for the iOS platform min. 1 year;
- Knowledge of relational databases and SQL language;
- Knowledge of German on a communicative level.

Android Developer

A fitness/ healthy lifestyle promoting app. A big part of app is synchronization with various fitness trackers Google fit/ Samsung health and so on.

- As for general practice in the project:
1. New code developed in Kotlin + RxJava + MVVM + test coverage 80-90%.
 2. Old code if necessary could be refactored to solve an occurring problem.
 3. We avoid doing "quick fixes" if it's possible.

Requirements:

- Experience in designing and creating mobile applications for the Android platform, min. 1 year;
- Experience in creating productive applications in Kotlin;
- Experience in developing applications in Java;
- Experience in Uni Test, Scrum;
- Knowledge of German on a communicative level.

Benefits

We are not typical Shared Service center – we drive and create solution from Wroclaw and you can drive it.
Stable employment based on a contract of employment.
Great work atmosphere and partner relations with leaders.
Working in an international environment.
Benefits (including flexible working time, medical care, foreign language training, Multisport, Mondays with fresh bread, Fridays fruits).
Training and development programs.
Career opportunity within the Company in all countries.
No corporate environment (no dress code).

We are waiting for your application!



recruiting.pl@axxiomehealth.com

Rynek pracy

Sezon w pełni?

Mamy obecnie półmetek czasu, kiedy pracy sezonowej zwykle było dużo.

W tym roku oferty także są, ale na stawki wyższe niż rok wcześniej nie można liczyć. Gdzie w tym roku szukać sezonowego zatrudnienia?

Ilona Niebał

Według informacji Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu liczba ofert pracy sezonowej jest zbliżona w porównaniu z sytuacją rok wcześniej. To jednak nie oznacza, że jest w czym wybierać. Nowa sytuacja rynkowa zmusiła wiele osób do przekwalifikowania się i podjęcia pracy tymczasowej, nawet jeżeli wcześniej byli stale zatrudnieni. W efekcie z jednej strony pracy sezonowej jest sporo, ale zainteresowanych nią osób także, w tym takich, które wcześniej tego typu zajęć się nie podejmowały.

To konsekwencje ogólnej kondycji rynku pracy. – Z perspektywy naszej agencji najtrudniejszy okres przypadł na miesiące marzec i kwiecień, kiedy to ogłoszony został w szybkim tempie lockdown i wprowadzono szereg obostrzeń, co z kolei spowodowało ogólny strach, obawę o przyszłość i ogromną niepewność na rynku pracy. Zdecydo-



• W tym roku widać braki kadrowe w branżach rolnej i ogrodniczej, które kiedyś wypełniali głównie pracownicy z Ukrainy FOT. JAKUB ORZECHOWSKI / AGENCJA GAZETA

wana większość planowanych, nowych zatrudnień została wstrzymana, a liczba nowych ofert pracy spadła praktycznie do zera – wspomina Aneta Paczos, współwłaścicielka Agencji Pracy Paretti w Opolu.

Zmiana branż

Przedsiębiorcy z branż, które najmocniej dotknął kryzys, jak np. gastronomia, hotelarstwo czy drobne usługi, przez pierwsze miesiące pandemii zawieszali działalność lub radykalnie redukowali zatrudnienie. Covid-19 dotkliwie dotknął rynek, zmuszając pracowników do szukania nowego zatrudnienia stałego lub tymczasowego. Według raportu OTTO Work Force Polska, spośród nowo zatrudnionych pracowników tymczasowych 45 proc. zostało zwolnionych z poprzedniej pracy, a 80 proc. nowych pracowników było wcześniej zatrudnionych w gastronomii, usługach lub produkcji. – Spośród badanych aż 30 proc. pracowało wcześniej w gastronomii, 27 proc. w produkcji, a 23 proc. w usługach – wyjaśnia Tomasz

Dudek, Dyrektor Zarządzający OTTO Work Force.

W badaniu OTTO Work Force Polska 68 proc. nowo zatrudnionych pracowników tymczasowych wskazało, że w wyniku pandemii musiało podjąć pracę w zupełnie innej branży niż dotychczas. Spośród nowych pracowników tymczasowych zatrudnionych niemal połowa, bo 47 proc. znalazła pracę w branży usług kurierskich, 25 proc. zostało zatrudnionych w logistyce, 23 proc. w produkcji, a 5 proc. w branży spożywczej.

Jakie inne branże mogą potrzebować pracowników? – W Opolu w sezonie letnim, podobnie jak w całej Polsce, obserwujemy zwiększone zapotrzebowanie na pracowników branży gastronomicznej. Jednak w tym roku jest ono mniejsze niż w latach poprzednich, ze względu na obowiązujące restrykcje sanitarne i fakt, że nie wszyscy klienci chcą już w pełni korzystać z usług gastronomicznych – mówi Tomasz Dudek. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników sezonowych

stale widać w obszarach, które mimo kryzysu intensywnie się rozwijają jak np. e-commerce, w związku z czym na zatrudnienie tymczasowe można liczyć w usługach kurierskich i logistycznych.

Nie bez wpływu na rynek pracy pozostaje również fakt, że obecnie w Polsce przebywa mniej osób zza wschodniej granicy poszukujących pracy. – W tym roku obserwujemy większe potrzeby kadrowe w branży rolnej i ogrodniczej. Polacy są zdecydowanie mniej zainteresowani podjęciem pracy w tym sektorze, i tutaj można zauważyć braki kadrowe, które kiedyś wypełniali głównie pracownicy z Ukrainy – wyjaśnia Tomasz Dudek. Wielu Ukraińców na początku pandemii wróciło do swojego kraju.

Jak świeże bułeczki

Pozytywne dla poszukujących dorywczej pracy w innych branżach okazały się ostatnie tygodnie. – Od czerwca zauważamy wyraźny trend wzrostowy, jeśli chodzi o zapotrzebowanie na pracowników. Ma to

z jednej strony związek z sezonowością – nowe oferty pojawiły się w budownictwie i ogrodnictwie, ale również z powolnym „odbiciem gospodarczym” – większą liczbą zamówień, wzrostem konsumpcji. Cieszy to, że po kilkutygodniowej przerwie, pracodawcy ponownie szukają zarówno osób do pracy na produkcji (operatorów maszyn, ustawiaczy), w gastronomii (kucharz, pomocnik), a także na stanowiska specjalistyczne (przedstawiciel handlowy, obsługa klienta). Najłatwiej znaleźć pracowników do prac dorywczych, oferty pracy wakacyjnej – propozycje typu kasjer, pomoc w gastronomii czy na budowie – znikają jak świeże bułeczki – mówi Aneta Paczos.

Są gałęzie biznesu, w których nadal – mimo stopniowej poprawy warunków funkcjonowania biznesu – nie ma jednak szans na pracę. – W tym roku nie będzie zamówień z branży związanej z eventami i imprezami masowymi, w której co roku zatrudnienie znajdowali głównie młodzi pracownicy sezonowi. W poprzednich latach, w czasie wakacji, można było obserwować znaczący wzrost zapotrzebowania na pracowników sezonowych w produkcji. Obecnie ze względu na Covid-19 liczba wakatów w tej branży jest mniejsza – mówi Tomasz Dudek.

Co z zarobkami? Tomasz Dudek: – Stawki wynagrodzenia dla pracowników sezonowych pozostały na poziomie sprzed kryzysu gospodarczego. Nie ma tendencji wzrostu stawek w sezonie letnim, jak to było chociażby w ubiegłym roku. Kwota wynagrodzenia wynosi, w zależności od regionu i wielkości miasta, od 17 do 21 zł brutto za godzinę. W Opolu, ze względu na sytuację epidemiologiczną i gospodarczą, stawki są bliżej tej dolnej granicy. ●

► dokończenie ze s. 2

szanse na odzew potencjalnego pracodawcy. W sieci naszych kontaktów możemy spotkać osobę znającą pracodawcę, który aktualnie kogoś potrzebuje – mówi Monika Kwaśnik. Poleca także zaglądać w takie miejsca online jak: Olx, Gumtree, Praca za rogiem.

Czas na rozwój

Setki ogłoszeń, dziesiątki wysłanych aplikacji i cisza? Co wtedy? – Zawsze odradzam szukanie pracy, która nie będzie powiązana z naszymi zainteresowaniami bądź też będzie poniżej naszych kwalifikacji. Dlaczego tego nie pochwalam? Ponieważ prędzej czy później pojawi się frustracja i chęć zmiany – mówi Faustyna Cieślik.

Fachowcy pomagają dobrze przygotować się do wejścia na rynek pracy, jak i z korzyścią przetrwać czas bez pracy. – Jeżeli przez dłuższy czas nie pojawia się żadna odpowiedź na wysłane aplikacje – nie należy tracić czasu. Polecam wykorzystanie tego momentu

na zainwestowanie w swój rozwój. Możliwości jest wiele. Zapisanie się na kurs lub szkolenie oraz odświeżenie wiedzy na pewno będzie dobrym rozwiązaniem. Obecnie możemy korzystać także ze szkoleń online – wylicza doradczyni zawodowa.

Na chwile zwątpienia warto znaleźć jakiś sposób. – Poszukiwanie pracy wywołuje napięcie i obawy. Jest to przejściowy etap, w którym mogą pojawiać się różne niesprzyjające myśli. Gdy z kolei trudno nam zmobilizować się do poszukiwania pracy, można odpowiedzieć sobie na pytania: po co to robię, dlaczego znalezienie pracy jest dla mnie ważne? Jestem przekonana, że po udzieleniu kilku odpowiedzi, zmieni się nastawienie i motywacja do dalszych poszukiwań – podkreśla coach.

Pierwsza praca

A co, kiedy właśnie teraz poszukujemy pierwszej pracy? – Szukanie pracy to też praca. Jeżeli włożymy wysiłek w przygotowania wystarczająco szybko – to nie będzie to dla nas drastyczny krok po ukończeniu studiów. Jako doradczyni

– Zawsze odradzam szukanie pracy, która nie będzie powiązana z naszymi zainteresowaniami bądź też będzie poniżej naszych kwalifikacji. Dlaczego tego nie pochwalam? Ponieważ prędzej czy później pojawi się frustracja i chęć zmiany

FAUSTYNA CIEŚLIK

zawodowa z uczelnianego Centrum Karier zachęcam studentów, aby już w trakcie studiów zdobywali doświadczenie, zapisywali się na szkolenia, umawiali się na spotkania, tworzyli dokumenty i dostosowywali je do oferty pracy – mówi Faustyna Cieślik.

Pierwsza praca to duży stres dla każdego, kto rozpoczyna swoją drogę zawodową. – Na samym początku naszej drogi zawodowej nie wiemy jeszcze wszystkiego, dlatego ważny jest czas, który musimy sobie dać. Ten czas pozwala nam się wdrożyć, zorientować w zakresie obowiązków, zapoznać się z naszymi nowymi kolegami/koleżankami, zrozumieć zasady panujące w firmie. Czas pozwala nam przywyknąć do nowej sytuacji. Nie należy się zniechęcać, ponieważ każdy potrzebuje chwili na odnalezienie się w nowej sytuacji, a dobre nastawienie to podstawa – podkreśla ekspertka.

Przyszłość? Hybryda

Trudny czas paradoksalnie czasem może się okazać momentem zmiany na lepsze. Obecny model pracy etatowej powoli jest zastępowany tzw. pracą hybrydową, łączącą różne zajęcia lub rodzaje zatrudnienia. – Dziś jeden wyuczony zawód to za mało. Jeżeli chcemy się rozwijać i mieć pracę w momencie, gdy nastąpi kryzys, ten model wydaje się najlepszym rozwiązaniem. Warto podejmować pracę czy zlecenia

w różnych miejscach oraz uczestniczyć w ciekawych szkoleniach – mówi Monika Kwaśnik. – Na przykład można mieć etat nauczyciela oraz prowadzić własny gabinet logopedyczny lub szkołę języka angielskiego. Można zajmować stanowisko pracownika obsługi klienta w banku i po godzinach zdalnie obsługiwać sklep internetowy. Można być doradcą zawodowym i zajmować się stylizacją paznokci. Ile osób, tyle pomysłów. Angażowanie się w różne zajęcia, w kilku miejscach, wyzwala w nas potrzebę ciągłego rozwoju, poznawania siebie i odkrywania, że bez względu na okoliczności zewnętrzne zawsze sobie poradzimy – dodaje.

Sukces nowego zawodowego rozdziału w dużej części zależy od nas samych. – W pierwszych dniach warto iść do nowej pracy z pozytywnym nastawieniem i z myślą: ciekawe, co nowego odkryję, czego się nauczę? Taka postawa otwiera nas na nowe doświadczenia, łagodzi lęk oraz pozwala nam korzystać z naszej kreatywności i zasobów, które przecież posiadamy – podsumowuje coach. ●



Brakuje Ci personelu ale
obawiasz się zatrudniać nowe
osoby ze względu na kryzys?



Podejdź do tematu elastycznie oraz bezpiecznie
korzystając z naszej usługi outsourcingu
pracowniczego!

Wspomożemy Cię zarówno w przypadku pracowników
niewykwalifikowanych jak i fachowców dla branży
produkcyjnej, metalowej, meblowej, tekstylnej i innych.



projektanci kariery
najważniejsi są ludzie

Skontaktuj się z nami!

+48 77 547 28 40

bok@projektancikariery.pl

ELASTYCZNE ZARZĄDZANIE OBSZAREM KADROWYM

Kryzys związany z pandemią spowodował stagnację wielu przedsiębiorstw. Obecnie obserwujemy pierwsze efekty odmrażania gospodarki. Ponownie pojawia się zapotrzebowanie na pracowników, tyle że firmy skupione na wciąż niepewnej sytuacji rynkowej dużo ostrożniej szacują koszty. Kluczem do prowadzenia przedsiębiorstwa w nowej rzeczywistości może okazać się elastyczność w zarządzaniu obszarem kadrowym. Aktualna sytuacja gospodarcza sprawia, że przedsiębiorcy szukają pomocy na zewnątrz organizacji. Skłania ich do tego niepewność na rynku, obawa przed kolejną falą epidemii oraz redukcja kosztów. Coraz większe zainteresowanie zyskuje zatrudnienie tymczasowe oraz outsourcing.

Korzyści z pracy tymczasowej

Usługa pracy tymczasowej pozwala na dostosowanie zatrudnienia do zmieniających się potrzeb w firmie Klienta. Umożliwia elastyczne zarządzanie pracownikami, gwarantując ciągłość prowadzenia biznesu i optymalizację kosztów zatrudnienia. Klient zyskuje stałe zaplecze wykwalifikowanych pracowników, ale o ilości zatrudnionych osób może decydować na bieżąco w zależności od sytuacji rynkowej czy sezonowości. Może sobie pozwolić na szybkie zatrudnienie, jak i redukcję etatów, nie ponosząc przy tym kosztów okresów wypowiedzenia czy odpraw. Agencja pracy przejmuje też za niego obszar rekrutacji i obsługi kadrowo-płacowej.

Korzyści z outsourcingu

W przypadku outsourcingu agencja pracy bierze pełną odpowiedzialność za wykonanie usługi i zachowanie w firmie Klienta płynności oraz ciągłości działania. Agencja odpowiada za zarządzanie pracą, obsługę kadrowo-płacową pracowników oraz efekt końcowy realizowanej usługi. Klient zyskuje gwarancję wykonania usługi i brak kosztów związanych z absencjami urlopowymi i chorobowymi. Aby wszystkie cele zostały osiągnięte, niezbędne jest jasne określenie zadań oraz dobra współpraca pomiędzy podmiotami.



OTTO

PEWNE ROZWIĄZANIA NA NOWE CZASY

ELASTYCZNOŚĆ

- dopasowanie wielkości zatrudnienia do aktualnej sytuacji w firmie
- pomoc w dostosowaniu się do nowej rzeczywistości rynkowej



SZYBKOŚĆ

- natychmiastowa reakcja na potrzeby firmy
- możliwość szybkiego zatrudnienia, jak i redukcji pracowników



OSZCZĘDNOŚĆ

- niższe koszty pozyskania pracowników i zmniejszenia zatrudnienia
- czasu - przejęcie procesu od rozpoczęcia do zakończenia zatrudnienia



BEZPIECZEŃSTWO

- partner z zapleczem finansowym i międzynarodową strukturą
- bezpieczeństwo pracowników



OTTO WORK FORCE CENTRAL EUROPE

UL. 1 MAJA 3-5 / 45-068 OPOLE

+77 407 94 71

OPOLE@OTTOWORKFORCE.PL



OFERTA.OTTOWORKFORCE.PL

dreman

zaufany partner w Twoim biznesie

Jesteśmy agencją pośrednictwa pracy. Dobrze wiemy jak ważne dla każdego biznesu jest zatrudnienie najlepszych pracowników.

Specjalizujemy się w pozyskiwaniu zarówno najwyższej klasy ekspertów jak i niewykwalifikowanych pracowników z rynków Wschodnich, w szczególności z Ukrainy.



Wynajem pracowniczy jako legalna forma optymalizacji kosztów zatrudnienia pracownika



Zmotywowany i przygotowany do pracy pracownik

Profesjonalna rekrutacja



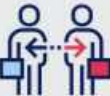
Brak wydatków na rekrutację

Obsługa kadrowa, księgową i prawną pracowników



Minimum formalności związanych z zatrudnieniem

Legalizacja pobytu cudzoziemca



Optymalizacja kosztów zatrudnienia pracownika

Przygotowanie pracownika do pracy



Zminimalizowanie kosztów administracyjnych związanych z obsługą pracowników

Opieka koordynatora



Brak ryzyka związanego z zatrudnieniem nowych osób

Zakwaterowanie i transport pracowników do miejsca pracy



Elastyczne dostosowanie liczby pracowników do bieżących i realnych potrzeb przedsiębiorstwa

Dedykowany opiekun klienta B2B

NASZA OFERTA

TWOJE KORZYŚCI

Dreman sp. z o.o.
Opole, ul. Reymonta 29
biuro@dreman.eu
+48 77 547 70 62

www.dreman.eu



OFERTY PRACY

PAKOWACZ RĘCZNY

Kielce, Gostyń, Wrocław

MAGAZYNIER

Stryków, Bielsko-Biała, Skawina, Czeladź, Wrocław, Szczecin

OPERATOR ZAUTOMATYZOWANEJ LINII PRODUKCYJNEJ

Bielsko Biała

SPAWACZ MONTER KONSTRUKCJI STAŁOWYCH

Łąbinowice

SZLIFIERZ

Częstochowa

ŚLUSARZ

Piotrków Trybunalski, Tarnowskie Góry

OPERATOR WÓZKA WIDŁOWEGO

Żnin, Radomsko

ZBROJARZ-BETONIARZ

Lwówek Śląski, Toruń

STOLARZ

Lwówek Śląski, Toruń

PIEKARZ-CUKIERNIK

Zabrze, Kłodzko

SZWACZKI

Głogówek

Rekrutujemy dla branży

dla naszych kontrahentów
i partnerów biznesowych w całej Polsce



MAGAZYN



BRANŻA
STAŁOWA



PRODUKCJA



GASTRONOMIA



ROLNICTWO



Oferty pracy w Polsce i Niemczech

Usługi dla firm

Szukasz pracy? Oferujemy Ci dodatkowo:

- **30% rabat** na rozliczenie podatku z Niemiec w **Time Tax Polska**,
- stałą **opiekę** w trakcie trwania procesu rekrutacji,
- możliwość zdobycia **stałego zatrudnienia**.

time2work sp. z o.o.
ul. Niemodlińska 8
45-710 Opole
KRAZ 13395

t: +48 502 084 036
e: rekrutacja@time2work.pl
www.time2work.pl/oferty-pracy

Szukasz pracownika? Gwarantujemy Ci:

- **test pracownika** wraz z gwarancją jego zastąpienia,
- możliwość pełnej **legalizacji pracy**,
- **krótki czas** realizacji zlecenia,
- **profesjonalne** przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego.

time2work sp. z o.o.
ul. Niemodlińska 8
45-710 Opole
KRAZ 13395

t: +48 602 155 006
e: sprzedaz@time2work.pl
www.time2work.pl/oferta-dla-biznesu