

PRACA
SZUKA CZŁOWIEKA

Piątek, 30 kwietnia 2021

Redaktorka prowadząca: Kamilla Sierocka

Rekrutacja i praca w trybie zdalnym

Cyfrowa era pracy

Praca? Zdalna. Rekrutacja? Zdalna. Czy to rozwiązania na niebezpieczne czasy pandemii, czy zostaną z nami na zawsze? W czasie pandemii znacznie ważniejsze niż wcześniej stały się umiejętność zarządzania czasem pracy, otwartość na nowe technologie i biegłość w wykorzystaniu narzędzi cyfrowych.

Ilona Niebał

Kompetencje miękkie w połączeniu z konkretnymi umiejętnościami i doświadczeniem są na dzisiejszym rynku pracy zdecydowanie w cenie. Gdzie jest haczyk? W wielu przypadkach trzeba je ujawnić na odległość.

Jest efekt – nie ma kontaktów

Według badania „Wpływ epidemii COVID-19 na rynek pracy w województwie opolskim”, które na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu wśród blisko 900 przedsiębiorców z województwa opolskiego przeprowadziła Pracownia Badań Społecznych „Sondaż” korzystanie z formy pracy zdalnej w okresie sprzed pandemii było rzadkie – stosowało ją zaledwie 5,5 proc. firm. W szczytowym okresie pandemii tę formę pracy wprowadziło jednak aż 45 proc. badanych opolskich firm. Korzystanie z tej formy pracy w późniejszych miesiącach utrzymało 12,4 proc. firm. Te firmy, które nie wprowadziły pracy zdalnej, w przeważającej większości nie zamierzały tego zmieniać (86,9 proc.).

Co zmieniła praca na odległość? Niewiele. W ocenie 95 proc. pracodawców z województwa opolskiego wydajność pracowników korzystających z formy pracy zdalnej pozostała na tym samym poziomie. Niecałe 2 proc. firm deklarowało nawet wzrost wydajności pracy. – Czas pandemii dał jasny obraz, którzy pracodawcy funkcjonują z dnia na dzień, aby przetrwać, a którzy patrzą strategicznie w przyszłość przygotowani na różne scenariusze zdarzeń i zmiennych na rynku. Zarządzanie zmianą jest dla pracodawców nadal głównym obszarem działalności firmy. W przypadku pracy zdalnej liczą na zaufanie i lojalność, że pomimo innych warunków wykonywania pracy pracownicy będą ją wykonywać tak samo

efektywnie, a nawet bardziej – jak przy opcji stacjonarnej – mówi coach i trener biznesu Dorota Jaworska, HR Business Partner w agencji rekrutacyjnej time2work w Opolu.

Wielu zatrudnionym taki tryb odpowiada. Według raportu z badań „Jak oceniamy pracę zdalną po roku pandemii?” przeprowadzonych przez polską firmę ClickMeeting, dostarczającą rozwiązania webinarowe, średnia odpowiedź na pytanie „Czy lubisz pracować zdalnie?” wyniosła 7 punktów na 10 możliwych. W 2020 r. tylko na platformie ClickMeeting odbyło się ponad 2 mln wydarzeń online, które zgromadziły niemal 31 mln uczestników.

W październiku 2020 r. Microsoft pozwolił wielu pracownikom na home office na stałe. Facebook przewiduje, że w ciągu 5-10 kolejnych lat nawet połowa zespołu pracować będzie zdalnie na stałe.

Wnioski? – Może więc pandemia będzie czasem, gdy zdamy sobie większą sprawę z tego, że potrzebujemy pracować mądrze i efektywnie, a nie dużo i ciężko – ocenia Malwina Puchalska-Kamińska, trener biznesu i psycholog z Uniwersytetu SWPS.

Na pracy realizowanej w wydaniu zdalnym najczęściej z domu cierpią jednak m.in. kontakty społeczne. Brakuje również bezpośredniej możliwości konsultacji – zweryfikowania wybranego rozwiązania itd. Może mieć to szczególne znaczenie w przypadku pracowników nowych lub rozpoczynających karierę zawodową, na co zwraca uwagę Aneta Paczos, współwłaścicielka Agencji Rekrutacyjnej Paretti w Opolu, zadając wiele pytań, na które powinna odpowiedzieć każda firma: – Jak przebiega onboarding nowego pracownika? Czy nowa osoba będzie miała możliwość poznania całego zespołu, a także wspólnej pracy, wymiany myśli i doświadczeń, czy będzie mogła, pracując zdalnie, zdobyć no-



• **Microsoft pozwolił wielu pracownikom na home office na stałe. Facebook przewiduje, że w ciągu 5-10 kolejnych lat nawet połowa zespołu pracować będzie zdalnie na stałe**

FOT. JAKUB ORZECZOWSKI / AGENCJA GAZETA

we kompetencje, ucząc się od bardziej doświadczonych kolegów? Wreszcie, czy pracodawca pokrywa część kosztów eksploatacyjnych wynikających z pracy w domu, co obecnie nie jest prawnie wymagane, ale wraz ze zmianami w Kodeksie pracy, które lada moment wejdą w życie, będzie już obowiązkowe.

Umiejętności, nie deklaracje

Dla zachowania bezpieczeństwa wiele firm od początku epidemii koronawirusa nie tylko postawiło na zdalną pracę, ale także w taki sposób rekrutowało nowych pracowników. – Branża rekrutacyjna wypracowała wiele przydatnych rozwiązań odpowiadających na nową sytuację. Pojawiały się kolejne pomysły:

Co zmieniła praca na odległość? Niewiele. W ocenie 95 proc. pracodawców z województwa opolskiego wydajność pracowników korzystających z formy pracy zdalnej pozostała na tym samym poziomie. Niecałe 2 proc. firm deklarowało nawet wzrost wydajności pracy

od oznaczenia ofert z rekrutacją zdalną czy wsparcia dla branż dotkniętych przez kryzys, przez komunikatory i narzędzia wideo wspierające kontakt z kandydatami, aż po wdrażanie oprogramowania i narzędzi chmurowych wspierających efektywność rekrutacji – komentuje Agata Dzierlińska, HR Business Partner w Grupie Pracuj.

Z jakim skutkiem? – Okres pandemii nie ułatwia przeprowadzenia sprawnego i skutecznego procesu rekrutacji na wyspecjalizowane stanowisko, część firm nadal nie wyraża zgody na bezpośrednie spotkania z kandydatami, pozostaje nam wówczas wyłącznie kontakt za pomocą narzędzi cyfrowych; do tego kandydaci z dużym doświadczeniem, nawet jeśli przed pandemią zastanawiali się nad podjęciem nowej pracy, to obecnie dużo ostrożniej podchodzą do decyzji o zmianie pracodawcy – mówi Aneta Paczos.

Capgemini w tej sytuacji podkreśla elastyczność. – Rok 2020 upłynął nam pod hasłem szybkiej zmiany i transformacji cyfrowej – w tym także procesu rekrutacji i działań w obszarze HR. Zarówno rekrutacja, jak i inne działania HR w dużej mierze przeniosły się do cyfrowego świata, podążając za modelem pracy hybrydowej, który zostanie z nami na stałe – mówi Monika Chajdacka, dyrektor HR Cloud Infrastructure Services w Capgemini Polska. – Miniony rok udowodnił, że zdalne rozwiązania są efektywne, skuteczne, jak również wygodne dla kandydatów. Elastyczność ze strony rekruterów i pracowni-

ków działu HR jest odzwierciedleniem elastyczności organizacji, co jest szczególnie cenione na rynku pracy – dodaje.

W tym roku Capgemini Polska koncentruje się na wprowadzaniu nowych narzędzi online i dopracowaniu modelu zdalnej rekrutacji i onboardingu nowych pracowników. Nie chce się ograniczać jedynie do kontaktów na odległość. – Jednak warto podkreślić, że ludzki aspekt kontaktów pozostaje niezaprzeczalny – wszelkie bezpośrednie kontakty na linii kandydat – pracodawca i pracownik – pracodawca są niezwykle istotne, więc HR stoi przed potężnym wyzwaniem pogodzenia obu światów on- i offline – podkreśla Monika Chajdacka.

Zdalna rekrutacja, niestety, dla niektórych kandydatów staje się polem do popisu... wyobraźni, a nie profesjonalizmu. – Jako wieloletni rekruter, myślę, że uczciwość i szczerść liczą się szczególnie w procesie rekrutacji. Oprócz twardych kompetencji na papierze, pracodawcy doceniają szybkie ich zastosowanie w miejscu pracy jako dowód, że tak jest w rzeczywistości. Czas jest na wagę złota. Im szybciej pracownik swoją pracę zacznie przynosić zyski dla pracodawcy, tym szybciej zostanie to zauważone i docenione. Często CV czy informacje, jakie podaje kandydat, są naciągane lub przerysowane. Po co to robić, skoro i tak wszystko wyjdzie w próbce pracy czy w pierwszych dniach lub tygodniach pracy – mówi Dorota Jaworska. Najlepszym przykładem jest znajomość języków obcych. ●

Gdzie jest praca

Pracodawcy szukają do skutku

Wiele osób powstrzymuje się przed zmianą miejsca pracy z obawy o pewność i ciągłość zatrudnienia w dobie pandemii. Pracodawcy z kolei kuszą perspektywą rozwoju zawodowego. W konsekwencji o dobrą pracę może być teraz łatwiej niż kiedykolwiek wcześniej.

Ilona Niebał

Pracę ciągle można znaleźć i udaje się zmienić, choć rynek pracy w czasie epidemii koronawirusa według rekruterów i ekspertów szybko zmienił się z rynku pracownika w rynek pracodawcy.

Pracownik pilnie poszukiwany

Stanowisko specjalisty ds. marketingu w firmie Stegu, oferującej m.in. kamień dekoracyjny, pozostaje nieobsadzone od pewnego czasu – nabór kandydatów trzeba było zorganizować ponownie, ponieważ w pierwszym podejściu nie udało się znaleźć osoby o odpowiednim profilu zawodowym. – Ufamy, że w bieżącej rekrutacji znajdziemy kandydata posiadającego niezbędne kompetencje. Rekrutacja w dobie pandemii jest niezwykle trudnym zadaniem. Dzisiejszy rynek pracy jest skomplikowany, ponieważ pandemia COVID-19 odbija się bardzo negatywnie na całej gospodarce. Z jednej strony mówi się, że liczba dostępnych miejsc pracy się zmniejszyła, zwiększyła się natomiast liczba osób chętnych do podjęcia zatrudnienia. Z drugiej strony brakuje wykwalifikowanych specjalistów, a tzw. „rasowi” speccjaliści są nieosiągalni, ponieważ zazwyczaj mają już zatrudnienie, są zadowoleni, a zmiana pracy w czasach koronawirusa wiąże się jednak z pewnymi obawami – mówi Ewelina Taraszkiewicz, kierownik ds. personalnych i administracji w firmie Stegu w Jelowej.

Stegu aktualnie poszukuje również pracowników na stanowiska: operator linii produkcyjnej i magazynier-operator wózka widłowego. – Zależy nam przede wszystkim na osobach, które cechują się dużą samodzielnością, dokładnością i zaangażowaniem oraz świetnie czują się w zespole. Operatorzy linii produkcyjnej pracują w systemie zmianowym, zatem na tych stanowiskach niezwykle ważna jest dla nas elastyczność – podkreśla Ewelina Taraszkiewicz. Firma chętnie przyjmie także stażystów – najlepsi po stażu mogą liczyć na zatrudnienie.

Pierwszym punktem poszukiwań pracownika zwykle bywa rekrutacja wewnętrzna, w której może wziąć udział każdy zatrudniony w przedsiębiorstwie. – Stawiamy na długotermini-

nowe zatrudnienie poprzez zdobywanie przez pracowników nowych doświadczeń i umiejętności oraz umożliwianie zarówno pionowych, jak i poziomych awansów w pracy. W ten sposób budujemy przywiązanie do organizacji, pozwalamy pracownikowi realizować się zawodowo, nawet jeżeli w trakcie swojego życia zawodowego zmieni on plany. Pracownicy, którzy poprzez udział w rekrutacji wewnętrznej zgłaszają chęć zmiany swojego stanowiska pracy, mają możliwość nabycia niezbędnych do tego kompetencji – podkreśla Ewelina Taraszkiewicz. Zatrudnieni w Stegu często korzystają z dofinansowania do studiów. Firma organizuje także kursy językowe.

Czas poszukiwać? Sześć miesięcy

Rekrutacja z pozytywnym efektem to w praktyce niemałe wyzwanie. Opolska firma QZ Solutions, pracująca nad technologiami w globalnym przemyśle rolniczym, w tym roku zrekrutowała pięć osób. Zatrudnia inżynierów oprogramowania, także specjalizujących się w wąskich dziedzinach, takich jak uczenie maszynowe, sztuczna inteligencja czy wizja komputerowa. Na stanowiskach nietechnologicznych ważne są z kolei kompetencje sprzedażowe, marketingowe czy produktowe. – Szukanie pracownika trwa minimum trzy miesiące od momentu podjęcia decyzji o rekrutacji do etapu zatrudnienia odpowiedniego kandydata. Dodając do tego okresy wypowiedzenia, to czasami sam proces rekrutacji zajmuje około trzech miesięcy, ale rzeczywiste pozyskanie pracownika do firmy – sześć miesięcy – mówi Zbigniew Kawalec, prezes zarządu w firmie QZ Solutions.

Nowe osoby ciągle zatrudnia Capgemini Polska. – W każdym oddziale Capgemini mamy obecnie otwartych wiele procesów rekrutacyjnych, wdrożyliśmy i pracujemy w modelu hybrydowym – rozwijamy się. Poszukujemy osób z doświadczeniem w IT, biznesie, konsultingu, transformacji cyfrowej oraz osób dopiero rozpoczynających swoją karierę zawodową, zainteresowanych nowymi technologiami, szczególnie ze znajomością różnych języków obcych, takich jak niemiecki, francuski czy angielski. W Opolu obecnie stawiamy szczególnie na osoby z dobrą



• W Opolu są oferty pracy dla operatorów wózków widłowych FOT. JAKUB ORZECZOWSKI / AGENCJA GAZETA

znajomością języka niemieckiego – mówi Dominika Nawrocka, manager ds. marki i komunikacji w Capgemini Polska.

Capgemini, pozyskując pracowników, inwestuje w ich dalszy rozwój – szczególnie poprzez kursy językowe i szkolenia biznesowe. Dzięki temu mogą oni rozwijać się w wybranym przez siebie kierunku i – w zależności od potrzeb i motywacji – zostawać ekspertami w wybranej przez siebie dziedzinie. Można wybrać ekspercką ścieżkę kariery – pogłębiającą wiedzę w wybranej przez pracownika dziedzinie lub menedżerską ścieżkę – związaną z zarządzaniem ludźmi. Awans zależy od chęci rozwoju samego pracownika i możliwości danego projektu. Indywidualne plany rozwojowe, które w Capgemini Polska są szczegółowo dyskutowane z przełożonym podczas spotkań dotyczących ewaluacji pracy, także zapewniają ciągły rozwój kompetencji, a osobom, które dążą do awansu, w efekcie również promocję na nowe stanowiska.

Pod skrzydłami agencji

Firmy w szczególności dbają o specjalistów, natomiast agencje pracy równie staranną opieką otaczają wszystkie osoby, dla których znajdują zajęcie, w tym pracowników fizycznych. Zespół działającej w Opolu firmy Projektanci Kariery, zajmującej się rekrutacją i outsourcingiem pracowniczym, najczęściej – ze względu na profil działalności – spotyka się z ludźmi, którzy niedawno stracili pracę albo chcą ją

zmienić, w większości pochodzącymi z zagranicy. – Nasze motto to: „Najważniejsi są ludzie”. Kiedy przyjeżdża do nas osoba z zagranicy, to potrzebuje po prostu opieki drugiego człowieka, który odpowie na pytania i zapewni, że wszystko będzie dobrze. Drugi człowiek jest pierwszym czynnikiem, który świadczy o tym, że dane miejsce pracy jest lepsze od innego. Kolejnym czynnikiem jest środowisko pracy, które powinno być stabilne, a warunki mieszkaniowe i transport do pracy powinny być dobrze zorganizowane. Poza tym osoba powinna wiedzieć, czy może awansować i jak może się rozwijać w tym zakładzie albo innych, w których może pracować – mówi Dawid Seifert, właściciel firmy Projektanci Kariery. Ważne jest też elastyczne podejście pracodawcy co do czasu pracy czy rodzaju wykonywanej pracy. – Kiedy widzimy, że ktoś czułby się lepiej w innym miejscu, to myślimy, jak to zrobić, żeby obie strony były zadowolone. Widać więc, że dla pracowników, którzy szukają pracy, ważny jest pracodawca, który jest elastyczny, otwarty na zmiany i oczywiście oferuje wysokie zarobki. Pracownicy oczekują też otwartości na inne kultury, zwyczaje. Nasze wartości to na pozwalają i stad jeśli najlepsi spawacze są z Indii, to dajemy im pracę w środowisku, w którym dobrze się czują – opowiada Dawid Seifert. Projektanci Kariery pomagają też z dokumentami, np. z rozliczeniem podatku dochodowego, czy zdobyciem kwalifikacji zawodowych uznawanych przez polski czy unijny system. – Dla Polaka uprawnia do spawania to podstawowa rzecz, a dla obcokrajowca wyzwanie – podkreśla rozmówca. Agencja dba także o zdrowie zatrudnionych. – Dla obcokrajowca pójście do lekarza nie jest proste. Proszę znaleźć w małej miejscowości lekarza, który mówi w języku angielskim, ukraińskim czy np. hindi. My organizujemy taką opiekę medyczną, więc zatrudniane osoby mogą czuć się bezpieczne. Udogodnień i świadczeń można byłoby wymienić więcej. Jak widać, inne będą

dobre dla obywateli polskich, a inne względem obcokrajowców. Dobry pracodawca powinien być aktywny i oferować tyle, na ile pozwala mu budżet – podsumowuje.

Stabilnie i bezpiecznie

Jedne z ostatnich badań opinii potwierdzają, że odpowiednia inwestycja w pracownika czyni jego ofertę bardziej atrakcyjną. Pracuj.pl niedawno opublikował raport z badań „Rok nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rewolucji na rynku pracy”. Na pytanie, co zachęciło do przyjęcia oferty pracy w obecnych okolicznościach, najwięcej osób odpowiedziało, że propozycja wyższego wynagrodzenia (72 proc.), a ponad połowa – stabilne i bezpieczne zatrudnienie (57 proc.). Nie zaskakuje to szefa Projektantów Kariery: – W zeszłym roku w kwietniu i maju obawialiśmy się, że duża liczba firm, którym zapewniamy pracowników, zbankrutuje. Pomyliliśmy się, ponieważ nasza gospodarka dzielnie, pomimo pandemii, pracowała na wysokich obrotach. W wypadku stanowisk produkcyjnych wiemy, że nie jesteśmy w stanie wszystkiego przewidzieć i mimo olbrzymich chęci do pracy i rozwoju czynniki zewnętrzne mogą to pokrzyżować. Wiemy też, że zdrowie i życie ludzi jest najważniejsze oraz że możemy mieć problemy, których nie jesteśmy w stanie przewidzieć, ale wierzymy, że jesteśmy już na końcu pandemii, więc przed nami rozwój i prowadzenie jeszcze większych projektów, które dadzą lepszą pracę i życie wielu osobom – podsumowuje. Zdaniem biznesu jest na to szansa. Z siódmej edycji Barometru COVID-19, zrealizowanej przez EFL po roku od wybuchu epidemii koronawirusa w Polsce – na przełomie marca i kwietnia br., wynika że nastroje w sektorze mikro-, małych i średnich firm stabilizują się. 32 proc. przedsiębiorstw ocenia, że w ciągu najbliższych sześciu miesięcy kondycja w ich branży poprawi się – co czwarta firma liczy na powrót koniunktury w ciągu najbliższych miesięcy, a 42 proc. – w przyszłym roku. Największy optymizm cechuje przedstawicieli firm średnich. ●

Pracę ciągle można znaleźć i udaje się zmienić, choć rynek pracy w czasie epidemii koronawirusa według rekruterów i ekspertów szybko zmienił się z rynku pracownika w rynek pracodawcy



projektanci kariery
najważniejsi są ludzie



**Outsourcing
pracowniczy**

SPAWACZE z Indii



- Potrzebujesz szybko dotrzeć do spawaczy, a **brakuje ich w Twoim regionie?**
- Pracownik złożył Ci **wypowiedzenie lub się rozchorował?**
- **Nie masz czasu na rekrutację** lub masz okresowy wzrost zamówień?

Jeżeli szukasz zmotywowanych i dyspozycyjnych pracowników, wybierz spawaczy z Indii. To idealne rozwiązanie! W ramach outsourcingu pracowniczego to my zadamy o wyszukanie pracownika oraz legalizację jego pobytu i pracy. Dla pracownika z Indii jest to szansa i motywacja na lepsze zarobki i warunki pracy niż w rodzimym kraju, a dla Ciebie lojalny i wysoko wykwalifikowany pracownik.

Skontaktuj się z nami:

 **+48 664 303 029**

✉ bok@projektancikariery.pl

📍 Opole 45-323, ul. Zielonogórska 3

🌐 www.projektancikariery.pl

Jak pracodawcy dbają o zatrudnionych

Zdrowie jest najważniejsze

Nie każdą pracę można wykonywać zdalnie. Pracodawcy wychodzą naprzeciw oczekiwaniom i poprzez wiele działań uspokajają obawy o bezpieczeństwo i zdrowie.

Ilona Niebał

Rozszerzone pakiety medyczne jako benefit najbardziej obecnie pożądanym przez polskich pracowników szybko wypełniły miejsce kart sportowych, które podczas ostatniego roku rzadko mogły się przydać.

Dystans, dezynfekcja, maseczka i ograniczenie liczby osób w pomieszczeniu to podstawa. Pracownicy, żeby czuć się bezpiecznie, oczekują w miejscu pracy znacznie więcej.

Nr 1: zdrowie

Według opolskiej Agencji Rekrutacyjnej Paretti największą wartość, obok zapewnienia pracownikowi bezpieczeństwa w miejscu pracy, ma obecnie również pomoc w przypadku ewentualnej choroby. Stąd najbardziej pożądane na rynku benefity to pakiety zdrowotne, gwarantujące prywatną opiekę medyczną oraz ubezpieczenia grupowe, uwzględniające konsekwencje zachorowania na koronawirusa, takie jak pobyt w szpitalu czy śmierć, a także opiekę asystance po pobycie w szpitalu czy wsparcie psychologa.

Mimo tego pracodawcy woleliby zapobiegać chorobom, więc starają się uniemożliwić lub chociaż ograniczyć rozprzestrzenianie się koronawirusa w firmie. W jaki sposób? – Jeden z naszych klientów przeprowadza testy antygenowe 2 razy w tygodniu wśród całej swojej załogi. Z jednej strony chroni zdrowie swoich pracowników, poprzez wykrycie wirusa u osób, które jeszcze nie mają objawów, a już mogłyby zarażać, a z drugiej strony zapewnia ciągłość pracy w firmie, unikając skumulowania absencji – mówi Aneta Paczos, współwłaścicielka Agencji Rekrutacyjnej Paretti w Opolu. – Pomimo iż koszt jednego testu to wydatek rzędu 120 zł, w ostatecznym rozrachunku okazuje się on ekonomicznie uzasadniony – dodaje.

Zmieniły się potrzeby

Wyjście zdrowia na pierwszy plan wśród świadczeń pozapłacowych wiele zmieniło w wyborze benefitów. Według „Barometru Polskiego Rynku Pracy”, przygotowanego przez firmę Personnel Service 74 proc. firm przez pandemię zrezygnowało z części tego rodzaju świadczeń. – Można powiedzieć, że budowany skrupulatnie od wielu lat system benefitów wraz z nadejściem pandemii runął jak domek z kart. Pracownicy zostali np. z kartami Multisport do zamkniętych siłowni czy kartami lunchowymi do stołówek, gdzie przestali być. O 180 stopni zmieniła się również hierarchia potrzeb. Teraz na prowadzenie wysuwają się kwestie bezpieczeństwa. Dlatego tak istotne jest oferowanie opieki me-

dycznej rozszerzonej o pomoc psychologiczną czy ułatwianie dostępu do szczepień. Na drugim miejscu plasuje się potrzeba szkoleń, ale w obecnych czasach wyłącznie w formie zdalnej – mówi Krzysztof Ingłot, prezes Zarządu Personnel Service.

Co czwarta firma nie zrezygnowała z żadnych benefitów pracowniczych. Zdecydowana większość – niemal 3 na 4 firmy, uszczupliły pakiety dodatków. Niektórych, jak np. imprez firmowych, kart do obiektów sportowych czy kart lunchowych nie ma wśród nich z konieczności, ponieważ stały się niemożliwe lub niedostępne.

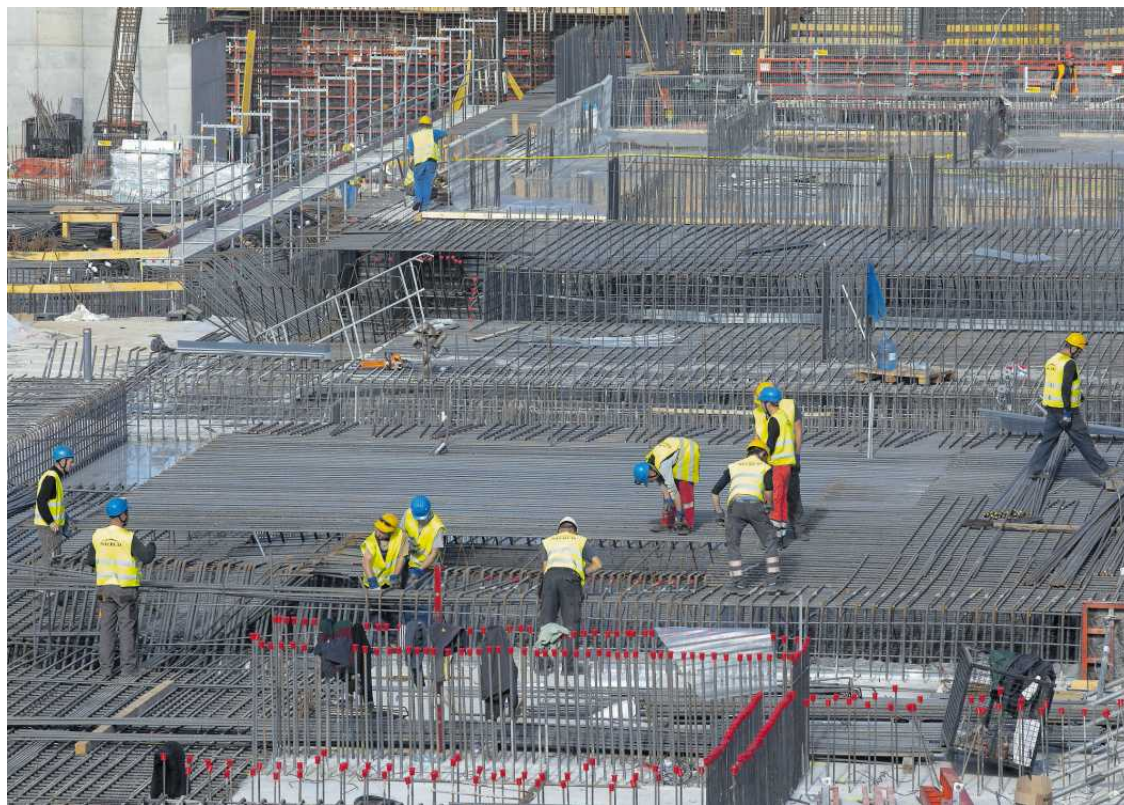
30 proc. firm zaoferowało szkolenia online, 18 proc. przedsiębiorstw wprowadziło w firmie wsparcie psychologiczne dla pracowników, a 14 proc. szczepienia przeciwko grypie. Co dziesiąta firma od początku trwania pandemii wprowadziła benefit w postaci zajęć online dla dzieci oraz dofinansowanie zdalnej rozrywki, jak np. Netflix.

Rozwój zawodowy

Pracownicy w nieprzewidywalnej sytuacji wywołanej przez pandemię nie zapominają o rozwoju zawodowym. Pytani o potrzeby zatrudnienia w największym stopniu (45 proc.) chcieliby rozbudowanego pakietu opieki medycznej, a 30 proc. – szkoleń, ale realizowanych online.

– W początkowym etapie pandemii wyzwaniem było szybkie uformowanie kanałów komunikacji z pracownikami – tak, aby wprowadzić jasny obieg informacji, odpowiedzieć na wszystkie, nawet te niestandardowe pytania. Komunikacja była jednym z kluczowych czynników sukcesu dla organizacji i samych pracowników – wspomina Dominika Nawrocka, menedżer ds. marki i komunikacji w Capgemini Polska. – Obecnie mierzymy się obecnie z zupełnie nowymi potrzebami – zapewnienia ochrony zdrowia psychicznego pracowników, ale też na nowo musimy nauczyć się, jak budować zaangażowanie pracowników i relacje w organizacji – dodaje.

Takiej tematyce firmy poświęcają część szkoleń. Według badania zrealizowanego przez firmę doradcą PwC w 19 krajach polscy pracownicy wykazują bardzo dużą gotowość do zdobywania nowych kompetencji. Aż 86 proc. polskich pracowników (w porównaniu do 76 proc. na świecie) jest gotowa do ciągłego zdobywania nowych umiejętności, a nawet do przekwalifikowania, aby utrzymać się na rynku pracy. Niemal tyle samo osób przyznaje (85 proc.), że zdobywa nowe umiejętności, by dostosowywać się do coraz bardziej cyfrowego świata. Znacznie częściej niż pracownicy na świecie uczestniczą



• **Najbardziej pożądane na rynku benefity to pakiety zdrowotne, gwarantujące prywatną opiekę medyczną, oraz ubezpieczenia grupowe** FOT. DAWID ZUCHOWICZ / AGENCJA GAZETA

Rozszerzone pakiety medyczne jako benefit najbardziej obecnie pożądanym przez polskich pracowników szybko wypełniły miejsce kart sportowych, które podczas ostatniego roku rzadko mogły się przydać

w szkoleniach oferowanych przez pracodawców (42 proc. vs. 30 proc.) oraz darmowych kursach online (45 proc. vs. 40 proc.). W ciągu ostatnich 12 miesięcy najwięcej pracowników nauczyło się nowych rzeczy poprzez wykonywanie swoich obowiązków w pracy (48 proc.).

Poszerzanie kompetencji obowiązkowe

Na doskonalenie w pracy stawia firma Dreman z Opolu. – W myśl zasady, że zespół jest tak silny jak jego najsłabsze ogniwo, szczególną uwagę przykładamy do rozwoju poszczególnych jednostek, upewniając się przy tym, by nasi pracownicy rozumieli jasno określone cele i etapy rozwoju w strukturach firmowych – mówi Ireneusz Kwaśniewski, dyrektor ds. marketingu i PR w agencji pracy Dreman. – Zaczynając pracę w naszej firmie masz możliwość, a raczej obowiązek poszerzania swoich kompetencji i jest to niezależne od pozycji, na jaką aplikujesz. Skupiamy się na tym, by gratyfikacja finansowa nie była głównym motywatorem w rozwoju naszego zespołu i mimo iż jesteśmy określanymi mianem „pracodawcy z wyboru”, to już na etapie rekrutacji zwracamy uwagę na to, co motywuje kandydatów

do podjęcia z nami współpracy. Kluczowe są ich aspiracje i chęć rozwoju kompetencji, szczególnie teraz, gdy nasza firma jest na etapie dynamicznego wzrostu – dodaje.

W ciągu ostatniego roku w firmie udało się nie tylko utrzymać zatrudnienie, ale i zwiększyć je o 100 proc. – Nasza ekspansja, jak i stale powiększające się portfolio partnerów biznesowych powoduje, że zamierzamy podnieść zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy o kolejne 100 proc. – zapowiada Kwaśniewski.

Każda osoba w firmie wyznacza wspólnie ze swoimi przełożonymi obszary, na których chciałaby się skupić i je rozwijać. Założone cele są następnie realizowane w okresie 12 miesięcy i na bieżąco monitorowane tak, aby zakończyły się pełnym sukcesem. Szkolenia i warsztaty to jedynie część rozwoju pracownika. – Opcja mentoringu, wymiana doświadczeń, częsty feedback i przede wszystkim możliwość samokształcenia po uprzednim nakierowaniu na odpowiednie materiały jest tym, co daje wymierne korzyści i jest najczęściej praktykowane wśród naszych pracowników. Przy częstych rozmowach rozwojowych poznajemy ukryte talenty naszych pracowników i odkrywamy ich predyspozycje do realizowania zadań i odnoszenia sukcesów w innych działach niż te, w których początkowo pracowali – mówi rozmówca.

W konsekwencji przekwalifikowanie na inną pozycję czy awans to nierzadka praktyka w firmie Dreman. – Poczynając od najniższych kwalifikacji kolejne kroki to: młodszy specjalista – specjalista – starszy specjalista – ekspert – kierownik – dyrektor – członek zarządu. Ścieżka rozwoju i możliwości z tym związane są w naszej firmie takie same dla każdego członka zespołu – podsumowuje Ireneusz Kwaśniewski.

W dobrej formie

W wielu firmach nie ma już owocowych dni, a lekarze i dietetycy biją na alarm, że Polacy spędzający od roku większość czasu w domach nagminnie tyją. Aktualnie problem nadwagi lub otyłości dotyczy co drugiego Polaka – wynika z danych Ipsos zebranych na reprezentatywnej próbie 1000 Polaków w ramach badania COVID 365+. W okresie pandemii aż 42 proc. mieszkańców naszego kraju przybrało na wadze średnio 5,7 kg. Tylko co czwarty deklaruje, że uprawia jakąś aktywność fizyczną.

Na znaczeniu zyskują więc również wszelkie akcje aktywizujące prozdrowotne zachowania pracowników, zastępując karty typu Multisport, które w czasie zamknięcia siłowni i basenów straciły sens. Z takimi działaniami do swoich pracowników w Opolu wyszło Paretti. – Przykładem może być spotkanie naszych wszystkich pracowników z fizjoterapeutą, który ze szczególnym uwzględnieniem ograniczeń związanych z pandemią, przekazał mnóstwo wiedzy z zakresu profilaktyki i zdrowego stylu życia, włączając w to praktykę i instruktaż ćwiczeń – opowiada Aneta Paczos.

Kolejnym przykładem akcji angażującej pracowników jest stworzenie drużyny Paretti, która weźmie udział w międzynarodowym biegu charytatywnym „Wings for Life World Run”. Każdy zatrudniony, nie wyłączając pracowników tymczasowych, może liczyć na sportową koszulkę i pokrycie kosztów opłaty startowej. – Zachęcamy do treningów biegowych, aby z jednej strony wesprzeć szczytny cel akcji, a z drugiej zdopingować pracowników do aktywności fizycznej. Nieoceniony jest tu również element wewnętrznej rywalizacji i zabawy, który dodatkowo integruje zespół, co w dobie znacznego ograniczenia imprez integracyjnych nie pozostaje bez znaczenia – podkreśla współwłaścicielka Paretti. ●

KON
Service



PRACA SEZONOWA W NIEMCZECH



**Szukamy pracowitych osób do naszego
zakładu produkcyjnego!**

Mile widziani studenci oraz studentki

Oferujemy Państwu:

- ✓ szybkie i łatwe do nauczenia się zadania, bez wyjątkowych wymagań
- ✓ odzież roboczą
- ✓ uczciwe i punktualne wynagrodzenie
- ✓ organizację przyjazdu oraz odjazdu do/z Niemiec
- ✓ zakwaterowanie w naszych hotelach pracowniczych

Nasze oczekiwania:

- ✓ staranna i jakościowa praca w zespole, zgodna z przepisami firmy dotyczących higieny i bezpieczeństwa
- ✓ gotowość do pracy zmianowej
- ✓ gotowość do pracy dodatkowej
- ✓ elastyczność podjęcia pracy w 3 zakładach produkcyjnych znajdujących się na terenie Muhlhausen

**Nasz partner do kontaktu
w Polsce:**

☎ **+48 669-298-996**
☎ **+49 (0) 172-72 459 44**
✉ **praca@kon-service.de**

KON – Service GmbH – An der Stirn 15 – 99974 Muhlhausen
www.kon-service.de

Magazyn w sprzedaży



- ☂ Tylko u nas!
Jacek Dukaj sprawdza, dokąd poprowadzi nas cywilizacja cyfrowych wygod
- ☂ Magdalena Grzebałkowska o chłopcu, który sądził,
że „Dama z gronostajem”, jest jego krewną
- ☂ Ewa Stusińska o czytaniu „Lolity” Nabokova, w erze po #MeToo
- ☂ Bolesław Leśmian: 1,5 metra geniuszu.
Małgorzata I. Niemczyńska o biografii poety
- ☂ Co łączy $E=mc^2$ z najstojniejszym obrazem awangardy?
Bieńczyk o nowej książce Wichy
- ☂ Luwr - wirtualna wyprawa do świątyni zamkniętej przez pandemię
- ☂ JFK, Obama, Hitler. Do czego służy charyzma i kto o niej decyduje?

Więcej na:
Wyborcza.pl/ksiazki

Zamów do domu z darmową dostawą:
prenumerata24.pl

PRACA

stabilne zatrudnienie, atrakcyjne wynagrodzenie

praca w miłej atmosferze

praca w nowoczesnym
zakładzie produkcyjnym



praca@stegu.pl, +48 668 847 022, +48 77 421 12 24

Stegu sp. z o.o., ul. Dworcowa 8, 46-024 Jelowa

Nadchodzi **NOWE** w



- ▶ Kiedy poszukujemy rozwiązania dostosowanego do Covid-19
- ▶ Kiedy potrzeby rekrutacyjne są bardzo zmienne
- ▶ Kiedy brak zasobów wewnętrznych
- ▶ Kiedy prowadzisz rekrutacje specjalistyczne
- ▶ Kiedy rekrutacje są prowadzone poza siedzibą

GOTOWE ROZWIĄZANIA

rekrutacja, leasing, planowanie, cudzoziemcy, rozwój, benefity



Chcę współtworzyć
nowoczesne rozwiązania HR

DOŁĄCZAM !

Zadzwoń



+48 796 111 100

 shiftme.hr/dolaczam

 Cała Polska

 info@shiftme.pl

