

Pracownik potrzebny NA JUŻ? 3 miejsca, w których warto go szukać.

Dobrego pracownika ciężko znaleźć, a już prawdziwym wyzwaniem jest zrekrutować go z dnia na dzień. Nieprzewidziane zapotrzebowanie i sytuacje awaryjne zdarzają się częściej, niż nam się wydaje, dlatego warto mieć rekrutacyjny plan B. Szczególnie, jeśli chodzi o pracowników niższego szczebla lub na stanowiska niewymagające specjalistycznych kompetencji.

W pierwszym półroczu 2022 roku aż 29% rekrutacji dotyczyło pracowników zewnętrznych i tymczasowych¹. Gdzie ich szukać? Jest kilka możliwości, które warto wziąć pod uwagę, jeśli chcemy zatrudniać na krótki okres czasu czy jednorazowe zlecenia, a jednocześnie mamy konkretne wymagania i oczekiwania względem jakościowego wykonania pracy.

1. WŁASNA BAZA KANDYDATÓW

Stworzenie rozbudowanej bazy kandydatów to opcja wymagająca, ale niewątpliwie bywa bardzo przydatna. Przy rekrutacjach czasem dokonywane są wybory między pracownikiem dobrym i lepszym. W sytuacji, gdy posiadamy CV wartościowych kandydatów, którym nie możemy zaoferować zatrudnienia, warto zachować te cenne kontakty w wewnętrznej bazie. Mówiąc trywialnie: mogą nam się kiedyś przydać. Dobrze zbudowana baza danych pozwala wybierać wśród kandydatów na pracowników, a nie dopiero co ich szukać – gdy sytuacja wymaga szybkiego zamknięcia procesu rekrutacyjnego, ma to istotne znaczenie. Przynajmniej w jakiejś części praca rekrutacyjna jest już wykonana, ale... no właśnie – zawsze jest jakieś „ale”.

Tworząc własną bazę kandydatów, bierzemy na siebie odpowiedzialność. To nie tylko utworzenie folderu z rezerwowymi CV. Baza danych to nakład finansowy, zaopiekowanie się tematem RODO czy zadbanie o odpowiedni system typu ATS. To również czas, który trzeba zainwestować, żeby z takiej bazy można było korzystać z sukcesami. Zawsze istnieje ryzyko, że pracownicy z takiej „poczekalni” aktualnie nie są dostępni. Chyba że jesteśmy prawdziwym love brandem! Jeśli (jeszcze) nie, warto uzbroić się w cierpliwość i na wszelki wypadek nie nastawiać się, że pierwsza osoba z bazy kompetencyjnie spełni nasze aktualne oczekiwania. Niemniej jednak własna baza kandydatów to coś, nad czym warto się zastanowić, szczególnie przy dużej rotacji pracowników w firmie.

2. PORTALE PRACY I... MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE

¹ Dane z raportu Rynek Pracy 2022. Półroczny przegląd trendów, HAYS

Internet to narzędzie, które stwarza wręcz nieograniczone możliwości rekrutacyjne. Aktualnie to portale pracy oraz społecznościowe są najpopularniejszymi miejscami poszukiwań, dzięki powszechnemu dostępowi do sieci. Dla specjalistów i osób wysoko wykwalifikowanych odpowiednim miejscem do szukania możliwości rozwoju kariery jest LinkedIn. Z kolei prac tzw. niższego szczebla czy krótkoterminowych zleceń kandydaci poszukują na branżowych portalach, takich jak np. pracuj.pl (najpopularniejszy serwis rekrutacyjny w Polsce), aplikuj.pl i olx.pl. Lista tego typu portali jest coraz dłuższa, a bazy dostępnych tam pracodawców i pracowników są coraz większe. Oprócz tego istnieją wyszukiwarki pracy dedykowane konkretnym branżom, choć te dotyczą raczej pracy długoterminowej.

Z punktu widzenia osoby szukającej zatrudnienia, jak i rekrutującej, trudno doszukiwać się minusów korzystania z portali ofert pracy. W ciągu kilku minut kandydat może wysłać wiele aplikacji, na odpowiednio sprofilowane stanowiska. Headhunterzy z kolei mogą wyszukiwać odpowiednich specjalistów, czy też osoby na niższe stanowiska, zgodnie ze swoimi wymaganiami. To co należy zrobić to odpowiednio stworzyć profil – tak w przypadku kandydata, jak i pracodawcy – aby odpowiednio zachęcić drugą stronę do kontaktu, przy jednoczesnym przekazaniu na swój temat jak największej ilości przydatnych informacji.

O ile poszukiwanie pracowników przez dedykowane portale nie jest dla nikogo nowością, o tyle rekrutacja za pomocą mediów społecznościowych budzi czasem wątpliwości. Czy słusznie? Niekoniecznie. Na Facebooku można znaleźć wiele grup zrzeszających pracodawców i osoby poszukujące pracy w określonych specjalizacjach czy branżach. Warto trzymać rękę na przysłowiowym pulsie, gdyż często osoby poszukujące zatrudnienia, nie mają konkretnych oczekiwań zawodowych. Czasem ktoś szuka pracy dorywczej, zmiany lub przerwy od aktualnego zajęcia, a czasem nowego źródła zarobku. Motywacji jest wiele. Uważny rekruter, jeśli poszukuje kogoś na konkretne stanowisko, powinien szukać w różnych miejscach. Jeśli media społecznościowe naturalnie stały się częścią rynku rekrutacyjnego, warto z nich korzystać. To interaktywna tablica ogłoszeń.

Bez względu na to, którą drogą internetową będziemy szukać pracownika, przed rozpoczęciem prac trzeba zatroszczyć się o formalności. To wydłuża czas i sprawia, że takie zatrudnienie będzie mniej elastyczne niż byśmy chcieli. Ta trudność dotyczy szczególnie jednorazowych zleceń, kilkugodzinnych bądź nieregularnych czasowo.

3. AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ

Dla tych, którzy szukają pracowników na pojedyncze zlecenia, niewątpliwie dobrym rozwiązaniem jest współpraca z agencją pracy tymczasowej. To szczególnie przydatne, gdy firma potrzebuje w sposób elastyczny podejść do kwestii zatrudnienia, ma sezonowo zwiększone potrzeby kadrowe lub nie może sobie pozwolić na nagły brak pracowników związany z zachorowaniem czy niedyspozycją. Co jednak ważne, przy wyborze takiej agencji warto poświęcić trochę czasu na skalibrowanie swoich oczekiwań. To zaś wymaga researchu samych agencji oraz świadczeń, jakie oferują. Jednak nie zawsze takie rozwiązanie jest zgodne z potrzebami firmy szukającej pracowników – agencje pracy

tymczasowej (APT) mają jedną, ale poważną wadę: są dużo mniej elastyczne niż poprzednie rozwiązania. Mają ograniczony czas pracy (najczęściej „klasycznie”, od poniedziałku do piątku), bardzo sztywne wymagania (deklaracja zatrudnienia pracownika w dniach) i wymagają dopełnienia licznych formalności. Do tego czas oczekiwania na pożądanego pracownika może wynieść nawet do 14 dni.

W odpowiedzi na te potrzeby branży HR powstało kompleksowe rozwiązanie, jakim jest agencja pracy natychmiastowej (APN) – Tikrow. To idealne rozwiązanie dla przedsiębiorstw, które muszą szybko reagować na zmiany i nie chcą przy tym tracić czasu, pieniędzy ani klientów. Przewagę APN nad APT daje rozbudowana baza zmotywowanych i przede wszystkim zweryfikowanych pod względem kompetencji pracowników, gotowych przyjść do pracy z dnia na dzień nawet na kilka godzin. Umowy i formalności z pracownikami są po stronie agencji, podobnie jak rozliczenia z pracownikami, które są jedyną opłatą, jaką ponosi pracodawca (brak opłat abonamentowych, wdrożeniowych czy innych dodatkowych kosztów).

„Ciągle nam brakowało rozwiązania na miarę XXI wieku w procesie rekrutacyjnym, więc postanowiliśmy pójść za trendami usługowymi i konsumenckimi – wszak konsumenci są decydentami rynku pracy! Skoro trzema kliknięciami możemy zamówić jedzenie czy Ubera, to dlaczego nie przenieść tych dobrze funkcjonujących praktyk na pole rekrutacji? Dziś, po pięciu latach funkcjonowania na rynku rekrutacyjnym, śmiało możemy powiedzieć, że nam się to udało.” – tłumaczy Krzysztof Trębski, członek zarządu Tikrow.

Tikrow jest agencją pracy natychmiastowej. Z pomocą tego narzędzia można zatrudnić pracownika z dnia na dzień, nawet w 48 godzin. Aż 80% wystawionych zleceń zostaje przyjętych w mniej niż 24 godz. od wystawienia ogłoszenia. Co to oznacza? Że osoby szukające pracy chętnie zgadzają się na taką formę realizacji zleceń, a nawet jej oczekują. Firmom zaś daje pożądaną elastyczność, która coraz bardziej liczy się w obecnych czasach, a i coraz częściej jest doceniana przez pracowników. Obydwa argumenty podnoszą wizerunek firmy jako pracodawcy w oczach kandydata, a jednocześnie wzmacniają rentowność przedsiębiorstwa.

Wszystko skupia się wokół platformy Tikrow. Baza ponad 30 tysięcy aktywnych kandydatów do pracy, oferty pracy na godziny dla ponad 20 rodzajów stanowisk oraz skuteczność realizacji na poziomie 96% - fakty mówią same za siebie.

„Tikrow oferuje gotowe narzędzie dla firm, które potrzebują pracowników poza sztywnymi ramami zatrudnienia. Łączymy pracodawców pilnie potrzebujących rąk do pracy z osobami gotowymi podjąć zlecenie nawet w 48h. Z narzędzia można korzystać 24/7, jak z każdego innego narzędzia online. Ogłoszenie może dotyczyć zlecenia w konkretny dzień, a nawet na konkretne godziny. Uprościliśmy formalności do umowy ramowej, która nie nakłada żadnych zobowiązań na pracowników i firmy zatrudniające. Funkcjonujący system weryfikacji kandydatów pozwala na ocenę pracownika po każdym zleceniu, a ogólna jakościowa ocena pracowników wynosi 4,8 w 5-stopniowej skali. Pracownicy, których ocena spada poniżej 3,5 są automatycznie blokowani przez system. Dla nas liczy się przede

wszystkim jakością i skutecznością w działaniu. Całość składa się w dość innowacyjne, jak na polski rynek, narzędzie. I całkiem satysfakcjonujące, dla wszystkich stron - mówi Krzysztof Trębski.

Skoro wielu sytuacji awaryjnych nie można przewidzieć, warto się przed nimi zabezpieczyć, a kiedy już się wydarzą: działać według planu. Najlepiej testować i szukać rozwiązań, które najlepiej odpowiadają na nasze potrzeby i sprawdzają się w danej sytuacji. I warto słuchać trendów oraz stale obserwować rynek pracy. To ogromna machina, która ciągle przyspiesza, a pracodawcy i kandydaci nie chcąc wypaść z obiegu, powinni za nią podążać i wykonywać swoją pracę jak najbardziej efektywnie.

Autor: Magdalena Derlukiewicz, Head of Marketing Tikrow