

Jak przebiega rekrutacja pracownika w Warszawie z pomocą profesjonalnej agencji pracy?

W czerwcu 2021 roku stopa bezrobocia w Polsce spadła poniżej 6%. To jeden z najniższych wskaźników w całej Unii Europejskiej. Z jednej strony powinniśmy się cieszyć, że nasza gospodarka dobrze radzi sobie w pandemicznych warunkach, ale z drugiej nie możemy zapominać, że brak rąk do pracy dławi działalność tysięcy polskich firm. Sytuację poprawia emigracja ze Wschodu, jednak nie każdy przedsiębiorca może sobie pozwolić na zatrudnienie np. pracownika z Ukrainy zwłaszcza na stanowisku wymagającym konkretnych, specjalistycznych kwalifikacji. Dlatego coraz więcej firm ze stolicy decyduje się powierzyć rekrutację pracowników w Warszawie profesjonalnym agencjom pracy. Jak przebiega taka rekrutacja? Sprawdź to w naszym artykule.

Poznanie potrzeb i oczekiwań pracodawcy

Po zawarciu umowy agencja rekrutacyjna oddelegowuje swojego specjalistę, który będzie indywidualnym opiekunem klienta. Do jego obowiązków należy zorganizowanie pierwszego spotkania, podczas którego pozna potrzeby przedsiębiorcy i pomoże mu wypełnić krótki brief dla agencji. Zawarte w nim informacje będą podstawą do obrania konkretnej strategii rekrutacyjnej.

Stworzenie profilu idealnego kandydata

Taki profil tworzy agencja, oczywiście opierając się na informacjach przekazanych przez klienta. Celem jest uzyskanie konkretnego punktu wyjścia do dalszej rekrutacji – agencja musi po prostu wiedzieć, kogo właściwie szuka jej klient.

Profil idealnego kandydata może obejmować takie kwestie, jak:

- preferowane wykształcenie,
- doświadczenie zawodowe,
- konkretne kwalifikacje i umiejętności,
- cechy charakterologiczne,
- płeć i wiek,
- gotowość do pracy w delegacji,
- znajomość języków obcych.

Oczywiście nie jest tak, że agencja będzie tygodniami szukać osoby, która w 100% pokrywa się z profilem. Stanowi on tylko wskazówkę, dzięki której specjalista odpowiedzialny za rekrutację wie, kogo szuka i jak zweryfikować podania kandydatów pod kątem wytycznych klienta.

Obranie strategii rekrutacyjnej

Wiedząc, kogo chce zatrudnić pracodawca, w jakim czasie i jakie warunki może mu zaoferować, agencja będzie w stanie wybrać najlepszą strategię rekrutacji. Niekoniecznie musi to być standardowa rekrutacja polegająca na publikowaniu ogłoszeń, przyjmowaniu podań, analizowaniu ich treści i przeprowadzaniu rozmów kwalifikacyjnych.

Jeśli okaże się, że klient agencji poszukuje wysokiej klasy specjalisty, a tacy nie są zwyczajowo dostępni

na rynku, to w grę może wchodzić headhunting. Jest to bardzo kreatywna metoda pozyskiwania pracowników, która polega na docieraniu do najlepszych kandydatów własnymi kanałami (również z wykorzystaniem mediów społecznościowych) i składaniu im propozycji zmiany miejsca zatrudnienia w imieniu klienta – oczywiście z akcentem na budowanie atrakcyjnego wizerunku marki pracodawcy.

Wybór strategii rekrutacyjnej jest uzgadniany z klientem agencji, która po otrzymaniu zielonego światła rusza z właściwą rekrutacją

Zadaniem agencji pracy jest całkowite odciążenie klienta w obowiązkach rekrutacyjnych. Oznacza to, że agencja przejmuje na siebie wszystkie działania bezpośrednio lub pośrednio związane z pozyskaniem pracownika.

Do jej zadań należy m.in.:

- zbieranie podań kandydatów,
- weryfikowanie treści CV,
- umawianie rozmów kwalifikacyjnych i ich przeprowadzenie,
- wyselekcjonowanie najlepszych kandydatów, którzy zostaną zarekomendowani do zatrudnienia.

Agencja może również wesprzeć swojego klienta na etapie negocjowania indywidualnych warunków zatrudnienia wybranego kandydata. Specjaliści doskonale orientują się w obowiązujących stawkach, wiedzą też, jak przekonać wartościowego pracownika do przyjęcia propozycji zatrudnienia pomimo nieco niższego oferowanego wynagrodzenia (bonusy pozapłacowe, wizja rozwoju zawodowego, rzetelność pracodawcy, stabilność zatrudnienia etc.).
Zakończenie rekrutacji

Po znalezieniu osoby, która spełnia oczekiwania przedsiębiorcy, następuje rozliczenie usługi – agencja wystawia klientowi fakturę, która stanowi dla niego koszt uzyskania przychodu (korzyść podatkowa). Strony mogą sobie podziękować za współpracę, choć coraz częściej przedsiębiorcy decydują się na skorzystanie ze stałej opieki rekrutacyjnej, a także doradztwa HR.

Warto to rozważyć, ponieważ sprawdzona już agencja będzie bardzo wartościowym partnerem biznesowym nie tylko podczas uzupełniania braków kadrowych, ale też np. w procesie optymalizowania kosztów zatrudnienia czy podnoszenia efektywności pracy zespołu.

Więcej porad dotyczących skutecznego rekrutowania pracowników w Warszawie, a także wyboru odpowiedniej agencji pracy, znajdziesz na blogu eksperckim rekrutacja-warszawa.pl.