

DORADZTWO PERSONALNE

wolone – pracownik
ania pracownika

➔ O sukcesie w procesie rekrutacyjnym w dużej mierze decyduje wybór odpowiedniej firmy doradczej

cy
sem

Dotrzeć do odpowiednio wykwalifikowanych osób

decydują się na pracę, której nigdy nie chciałyby wykonywać. Nasi specjaliści pytają o to przy pierwszym spotkaniu z kandydatem, wiemy bowiem, że sukces można odnieść tylko wtedy, kiedy obie strony są zadowolone – pracownik z wykonywanej pracy i pracodawca z wiedzy, umiejętności i zaangażowania pracownika.

Bezpieczeństwo

Dobra agencja pośrednictwa pracy to taka, która przede wszystkim nie pobiera opłaty za tzw. poszukiwanie pracy na rzecz zgłaszającej się do niej osoby. To również taka, która m.in. wywiązuje się z wszystkich formalności związanych z procesem zatrudnienia pracownika, a w szczególności do poinformowania o charakterze pracy. Największe agencje pracy tymczasowej i doradztwa personalnego są zrzeszone w Związku Agencji Pracy Tymczasowej, który wypracował kodeks etyczny, zgodnie z którym działają firmy członkowskie. Zawiera on wszystkie elementy, które powinny cechować dobrą agencję. Zachęcam do odwiedzenia strony www.zapt.pl/kodeks.php.

Autorka jest PR managerem, Randstad



Hanna Więcewicz

Dzisiejszy rynek pracy w Polsce należy do pracownika. Ogłoszenia w prasie i Internecie oraz kontakty, często nie wystarczają już, by pozyskać kompetentnych i zmotywowanych pracowników. W tej sytuacji pomoc agencji doradztwa personalnego okazuje się niezbędna, szczególnie przy rekrutacjach na stanowiska wysokiego i średniego szczebla.

Opinia o pracodawcy

Kapitałem firm doradczych są bazy danych najlepszych kandydatów na rynku pracy. Agencje doradztwa personalnego potrafią analizować rynek i dotrzeć do odpowiednio wykwalifikowanych osób, a także zainteresować kandydatów i przekonać do ich oferty swojego klienta. Korzystając z usług agencji, pracodawcy otrzymują informacje na temat poziomu wynagrodzeń, uzyskują kompletną analizę rynku dotyczącą obszaru poszukiwań na dane stanowisko i pozyskują kandydatów o kompetencjach zgodnych

z wymaganym profilem. Dodatkowo agencja rekrutacyjna dba o pozytywny PR klienta jako pracodawcy. Często praktyką firm doradczych jest również pomoc w przygotowaniu oferty finansowej oraz pośredniczenie w negocjacjach z wybranym kandydatem.

Zapewnić sobie sukces

O sukcesie w procesie rekrutacyjnym w dużej mierze decyduje wybór odpowiedniej firmy doradczej. Podejmując decyzję o wynajęciu zewnętrznych specjalistów pracodawcy powinni zwracać szczególną uwagę na kompetencje konsultantów, ramy czasowe procesu rekrutacyjnego, skuteczność w znajdowaniu i zachęcaniu potencjalnych kandydatów, jak również jakość analizy rynku i prezentowanych osób. W związku z obecną sytuacją na rynku kandydatów, zdarza się, że firmy doradztwa personalnego nie są w stanie zrealizować terminowo wszystkich projektów, nad którymi pracują. Dlatego radzimy zobowiązać taką firmę do przekazywania raportów o postępach prac na każdym etapie rekrutacji, szczególnie gdy projekt dotyczy stanowisk strategicznych dla organizacji. Rozwiązanie to umożliwia

firmie kontrolę nad przebiegiem całego procesu.

Doradztwo

Firmy doradcze są ekspertami w swojej dziedzinie i doradzają nie tylko pracodawcom, ale także kandydatom. Konsultanci przekazują kandydatom informacje na temat bieżących trendów na rynku pracy, doradzają im w rozwoju zawodowym oraz wspierają przy podejmowaniu trudnych decyzji związanych z wyborem nowego pracodawcy. Kandydat decydujący się na spotkanie z konsultantem z agencji doradczej ma okazję do zbadania rynku pracy i dowiedzenia się, jak ocenione zostaną jego kwalifikacje na dane stanowisko i jaka jest jego obecna pozycja na rynku pracy.

Autorka jest Recruitment Consultant Professional Placement Manpower Polska

Kapitałem firm doradczych są bazy danych najlepszych kandydatów na rynku pracy. Agencje analizują rynek i docierają do wykwalifikowanych osób.

finansowych, wydaje się zapominać o indywidualnym podejściu do swoich podwładnych

Pracownik to zmotywowany pracownik

pracy". Odpowiednie wynagrodzenie pracowników wymaga znacznie większego zaangażowania pracodawcy.

ich podwładnych, które w wielu przypadkach nie wymaga ponoszenia dodatkowych kosztów. Dla

Potrzeby pracownika Przepis na posiadanie zaangażowanych i aktywnych pracowników to chociażb

szych nagród w sposób jawny, przedstawiając przyczyny ich przekazania. Czy sam sposób wręczenia prezentu nie