

dobierać tak, by czuli się dobrze podczas wykonywania powierzonych im obowiązków. Ma to bardzo duży wpływ na efektywność pracy.

Z naszego punktu widzenia najsukcesywniejszą formą pozyskiwania pracowników jest rekrutacja szeptana. Łowcami głów są osoby już zatrudnione, które informują swoich znajomych, że mamy wakat na jakimś stanowisku. W efekcie zgłaszający się kandydaci są dla nas bardziej wiarygodni. Selekcja polega na bezpośrednim spotkaniu i rozmowie kwalifikacyjnej. W jej trakcie staramy się uzgodnić oczekiwania obu stron, czyli określić takie zasady współpracy, by zaspokoić zarówno potrzeby kandydata, jak i firmy.

Zanim przyjmujemy kogokolwiek do pracy, jasno określamy nasze oczekiwania co do osoby mającej objąć konkretne stanowisko. Dzięki temu nie zdarza się, abyśmy musieli zmieniać podjętą już decyzję.



**Magdalena Olechno**  
AutoGuard

### Mamy małą rotację i wciąż poszukujemy

AutoGuard to zgrany zespół profesjonalistów, który swoją pozycję na rynku usług

telematycznych zbudował w ciągu 10 lat dzięki wiedzy, kompetencjom i determinacji. Możemy pochwalić się małą rotacją pracowników – jest to efekt prowadzonej polityki kadrowej oraz dobrej atmosfery panującej w pracy.

Obecnie szukamy przede wszystkim programistów i informatyków, ale specjaliści z innych dziedzin są również mile widziani. Ze względu na obszar działania AutoGuard preferuje osoby zainteresowane nowymi technologiami oraz rynkiem transportowym. Znajomość tych dziedzin pozwala szybciej włączyć się w realizację naszych projektów. Poszukując nowych pracowników, zamieszczamy ogłoszenia na własnej stronie internetowej w zakładce „Kariera” oraz korzystamy z portali rekrutacyjnych. Trafiają do nas również osoby rekomendowane przez dotychczasowych pracowników.

Przy naborze, w pierwszym etapie weryfikuje się nadesłane dokumenty pod kątem potrzeb i oczekiwań firmy. Następnie kandydat spotyka się zarówno z bezpośrednim przełożonym, jak i z zarządem. AutoGuard podczas rekrutacji sprawdza również umiejętności kandydatów, dając im do rozwiązania praktyczne zadania, zależne od specyfiki stanowiska.

Nasz proces rekrutacji oraz doświadczenie osób sprawdzających kwalifikacje kandydatów gwarantują dokonanie traf-

nego wyboru. Nowi pracownicy są zatrudniani w oparciu o umowę o pracę na okres próbny. W tym czasie odbywa się ostateczna weryfikacja ich umiejętności.



**Radosław Pałka**  
KYB Europe  
Przedstawicielstwo  
w Polsce

### Nasze plany wiążemy z powiększaniem zespołu

Biuro KYB Europe sp. z o.o. Przedstawicielstwo w Polsce powstało w 2008 roku. Nasz plan działania jest ściśle związany z powiększaniem zespołu, odpowiadającego głównie za marketing i współpracę z naszymi klientami. Obecnie zatrudniamy 6 osób. Od 2008 roku do dziś zespół konsekwentnie i zgodnie z założeniami jest modyfikowany pod potrzeby rozwijających się rynków. W związku z poszerzeniem obszarów współpracy w 2008 roku biuro rozpoczęło działalność w Polsce, Czechach i na Słowacji, a od 2010 roku odpowiada też za koordynację działań w Estonii, na Litwie i Łotwie.

Dlatego też zależy nam na osobach o odpowiednich kwalifikacjach, niezbędnych do pracy w firmie działającej na skalę międzynarodową. Podstawowym wymogiem jest znajomość języka

angielskiego. Inne kwalifikacje wynikają ze specyficzności dla konkretnego stanowiska zakresu obowiązków. Dotyczą one wiedzy technicznej i zagadnień związanych z marketingiem. Kładziemy duży nacisk na to, aby zatrudniane osoby miały zdolność szybkiego uczenia się oraz nabywania doświadczeń.

Standardowo korzystamy z usług profesjonalnego biura rekrutacyjnego, któremu zlecamy wyszukiwanie odpowiednich kandydatów do pracy. Następnie przeprowadzane są rozmowy kwalifikacyjne z wytypowanymi przez biuro trzema-pięcioma osobami najlepiej odpowiadającymi naszym wymaganiom.

Działamy niezbyt długo, ale zdarzyły się już przypadki korygowania decyzji dotyczących zatrudnienia pracowników. Wynikały one z powodów losowych bądź były skutkiem niewystarczającego spełnienia wymogów stawianych przez firmę pracownikowi.



**Iwona Budzianowska**  
Delphi

### Współpracujemy z polskimi uczelniami

Polskie jednostki Delphi, zarówno zakłady produkcyjne, nasze centra techniczne, jak i dział części zamiennych, zatrudniają na potrzeby konkretnych projektów, i to one wyznaczają kalendarz rekrutacji. Z perspektywy ostatnich lat możemy po-

wiedzieć, iż nasze zakłady łącznie przyjmują przynajmniej kilkadziesiąt osób rocznie. Wszystkie dokumenty nadsyłane przez kandydatów są u nas starannie czytane i weryfikowane. Wybrane osoby zapraszamy na spotkania, które składają się z części technicznej oraz rozmowy z pracownikiem działu personalnego. Często kandydaci są wcześniej umawiani na wstępną rozmowę telefoniczną. Zdarza się także, iż ponownie kontaktujemy się z kandydatami, którzy byli już u nas na spotkaniach.

Ogólne stawiane przez nas wymagania to prawość, odpowiedzialność, dojrzałość, zaangażowanie, umiejętność efektywnej pracy w międzynarodowym środowisku, analityczne podejście do rozwiązywania problemów, orientacja na wyniki, mile widziane doświadczenie w przemyśle motoryzacyjnym.

W ramach naszej współpracy z kluczowymi uczelniami w kraju, jak i szkołami technicznymi w regionach, gdzie mamy zakłady, staramy się podpowiadać, w jakim kierunku powinno iść kształcenie, by spełniać wymogi rynku. Mamy nadzieję, iż zastosowanie naszych wskazówek spowoduje lepsze dostosowanie wiedzy absolwentów do oczekiwań pracodawcy.

Jesteśmy świadomi tego, że branża samochodowa nie jest najbardziej popularną, jeśli chodzi o profile edukacyjne największych uczelni. Dlatego proponujemy nowym pracownikom szereg szkoleń specjalistycznych, aby podnieść ich kwalifikacje i umiejętności.



**Rafał Romański**  
Ronal Polska

### Korzystamy głównie z własnej bazy kandydatów

Gdy uruchamiamy nową linię produkcyjną, zdarza się, że zatrudniamy pracowników raz bądź dwa razy do roku. Nowe osoby pojawiają się też na bieżąco w przypadku zwolnienia się pracownika – o ile oczywiście niezbędne jest zastąpienie go na stanowisku.



Jeśli chodzi o rekrutację, to ogólne standardy u nas nie obowiązują. Specyfika poszczególnych wydziałów produkcyjnych narzuca pewien schemat wymagań dotyczących wykształcenia, umiejętności albo predyspozycji kandydatów. Na pewne stanowiska przyjmujemy też pracowników z odpowiednim przygotowaniem zawodowym i stażem. Dotyczy to zwłaszcza osób bezpośrednio związanych z utrzymaniem produkcji, czyli ślusarzy, elektryków albo automatyków.

Szukając pracownika, przeglądamy głównie własną bazę kandydatów, w której przechowujemy dane wszystkich osób starających się o pracę w naszej firmie. Bardzo rzadko korzystamy natomiast z usług firm rekrutacyjnych.

Ponieważ decyzja o zatrudnieniu nowego pracownika jest zawsze przemyślana i wynika z rzeczywistych potrzeb produkcyjnych, tylko sporadycznie zdarza się nam ją korygować. Czasami zatrudnienie nowego pracownika przesuwają się jednak w czasie z uwagi na zmniejszenie zadań produkcyjnych lub z uwagi na zmiany technologiczne bądź organizacyjne. ■



FOT: DELPHI, RONAL

# KONKURS

## 3 nagrody:

- warsztatowa lampa LED z ładowarką
- lampa LED 220V
- lampa kieszonkowa LED



**PHILIPS**