

Poszukiwanie nowych pracowników to wymagające zadanie. Potwierdzi to każda osoba zajmująca się human resources. Specjaliści branży IT to najbardziej poszukiwane osoby na rynku pracy, a Polska posiada ich bardzo wielu. Jak znaleźć wysoko wykwalifikowanego specjalistę i gdzie go szukać? O tajnikach swojej pracy opowiada Per Markus Tornberg- Dyrektor Generalny Crossover.

Niedoceniony wpływ na proces poszukiwania nowych pracowników ma osobowość, jaką posiada osobazatrudniona w dziale human resources. Jej doświadczenie, intuicja oraz umiejętność dalekowzrocznego postrzegania, odgrywa kluczową rolę w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. O polskim rynku w tej branży możemy swobodnie powiedzieć, że osiągnął wysoki poziom rozwoju. Może o tym świadczyć ilość konferencji poświęconych tematowi HR, rozwój outplacementu, prestiżowe konkursy, czy jakość stosowanych rozwiązań technologicznych.

- Inteligentne systemy IT stosowane do funkcjonowania firmy są niezbędnym narzędziem jej ekosystemu, w tym także pożytecznego w przeprowadzaniu rekrutacji potencjalnych pracowników, pozwalają na zapewnienie najwyższych standardów”- podkreśla Per Markus Tornberg, Dyrektor Generalny Crossover.

Jak wygląda tropienie polskich specjalistów IT?

Polska posiada bogaty zasób specjalistów z branży IT. To grono wysoko wykwalifikowanych osób, których według danych firmy Crossover jest w Polsce ok. 80 tysięcy. Polscy specjaliści z tej branży, są doceniani za swoje umiejętności na całym świecie. Mimo istniejącej konkurencji na kontynencie amerykańskim i azjatyckim, najbardziej rozwiniętych technologicznie rynkach to i tak nieustannie są oni rozchwytywani. Managerowie transnarodowych korporacji IT, podkreślają, że polscy eksperci posiadają talent, są świetnie wykształceni i operują językami obcymi, są również zdeterminowani do pracy i chcą tworzyć rzeczy wyjątkowe.

- Wytropienie 1% talentów, wśród tak szerokiego spektrum specjalistów stanowi ogromne wyzwanie. Nie wystarczy jedynie dać ogłoszenie w internecie. Wybitni specjaliści z branży IT zwykle posiadają już zatrudnienie i należy szukać ich w miejscach, gdzie spędzają czas wolny lub rozwijają swoje umiejętności zawodowe, jak np. na sympozjach naukowych” - zaznacza Per Markus Tornberg, Dyrektor Generalny Crossover.

Dawniej tradycyjna forma poszukiwania potencjalnego pracownika opierała się na składaniu przez niego CV do firmy oferującej pracę. Dziś takie rozwiązanie odchodzi w niepamięć. Obecne trendy wskazują na zamianę ról. To osoby zajmując się działalnością HR w konkurencyjnych firmach, rywalizują ze sobą, o to, która z nich zatrudni najlepszego kandydata na rynku. W tym celu organizują konferencje, zgłaszają nowe stanowiska na popularnych serwisach oferujących pracę, ale nie tylko, bo zwiększa się popularność formy, jaką jest ogłaszanie na portalach społecznościowych.

Internetowa rekrutacja

Stwarza to możliwość przyszłym pracownikom dopasowania swoich wymagań do oferty potencjalnego pracodawcy, ale również jest to szansa dla managerów do wykazania się umiejętnościami zarządzania HR. Dobrze zintegrowany system rekrutacji jest kluczem do sukcesu w wytypowaniu najlepszego talentu. Firma Crossover dbając o cenny czas każdego ze swoich przyszłych pracowników wprowadziła system internetowej rekrutacji, gdzie kandydat sam zgłasza kandydaturę na dane stanowisko. Po wypełnieniu formalności, następnym celem jest pomyślne zaliczenie testu, specjalnie przygotowanego dla danej oferty. Przyjemnym zakończeniem poprzednich etapów jest rozmowa kwalifikacyjna, potem już tylko zostaje nam się cieszyć z nowej, pełnej wyzwań pracy.