

KOMPLEKSOWE WSPARCIE W REKRUTACJI DO 11 ZAKŁADÓW PRODUKCYJNYCH

Braki kadrowe na podstawowych stanowiskach produkcyjnych.

W jaki sposób niewielka zmiana może wpłynąć na utrzymanie ciągłości i jakości produkcji?

Braki kadrowe dotyczą wszystkich branż, firm każdej wielkości i stanowisk, bez względu na ich poziom w strukturze przedsiębiorstw. Niedobór kandydatów na rynku pracy, wysoki poziom rotacji i ciągła walka o uzupełnienie wakatów, to codzienność specjalistów z działów personalnych. Jeśli dodatkowo firma ma strukturę rozproszoną, posiada kilkanaście zakładów pracy w różnych częściach Polski, to przed ekspertami HR lawinowo rośnie liczba wyzwań, którym muszą podołać.

Rekrutacja pracowników fizycznych, choć wydaje się prosta, jest olbrzymim wyzwaniem na dzisiejszym rynku pracy. Jeden z naszych klientów, mimo wielu prób samodzielnego uzupełnienia wakatów, stale borykał się z problemem narastającego deficytu kadrowego, szczególnie wśród najmniej wykwalifikowanych pracowników. Dlatego zwrócił się do nas o wsparcie w zakresie rekrutacji ponad 120 kandydatów na stanowiska produkcyjne wymagające przede wszystkim sprawności fizycznej. Czy poradziłeś sobie z tym zadaniem? Jakie problemy napotkaliśmy w trakcie realizacji zlecenia?

Rozproszona struktura nie jest problemem w rekrutacji obcokrajowców

Klient posiada 11 zakładów produkcyjnych w różnych częściach Polski. Dla agencji, która specjalizuje się w rekrutacji cudzoziemców rozproszona struktura nie jest dużym problemem. W przypadku pracowników zza granicy na zainteresowanie ofertą większy wpływ ma poziom zarobków, niż lokalizacja zakładu pracy. Oczywiście, bliskość dużego miasta również ma znaczenie w rekrutacji, jednak główną determinantą dla obcokrajowców pozostają warunki płacowe i lokalowe. Pracowników zza granicy cechuje wysoka mobilność – mogą oni szybko relokować się między zakładami pracy, nawet jeśli znajdują się one setki kilometrów od siebie. Jest to zarówno olbrzymia zaleta, jak i wada. Poziom zarobków dla pracowników będących obcokrajowcami należy bowiem rozpatrywać w skali kraju, a nie jedynie lokalnego rynku.

Rekalkulacja stawek wynagrodzenia

Na jednym z początkowych spotkań nasi eksperci przedstawili klientowi jakie są oczekiwania pracowników produkcyjnych względem warunków płacowych. Dzięki naszemu doświadczeniu, stałemu monitorowaniu rynku pracy, znajomości stawek obowiązujących na rynku, a także oczekiwań pracowników, mogliśmy przedstawić naszemu partnerowi biznesowemu warunki płacowe, które pozwolą na skuteczną rekrutację, minimalizację rotacji i utrzymanie stałego zespołu. Tak jak wspominaliśmy wyżej, w przypadku zatrudnienia obcokrajowców wynagrodzenia należy rozpatrywać w skali kraju, a nie wyłącznie lokalnie. Niewielka korekta wynagrodzenia pozwoliła na znaczące zwiększenie zainteresowania ofertą pracy i... niestety nie wszystko okazało się takie proste.

Kiedy długie szkolenie stanowiskowe i standardowa liczba godzin pracy okazują się wielkim problemem

Nasz klient, który jest cenionym i znanym producentem ceramiki sanitarnej i płytek ceramicznych, stawia na długi proces wdrożenia nowych pracowników. Nic w tym dziwnego. Wiele przedsiębiorstw, dla których wysoka jakość jest jednym z kluczowych elementów strategii rozwoju, decyduje się na przeprowadzanie szkoleń i właściwe przygotowywanie kandydatów do samodzielnego pełnienia obowiązków w firmie. W tym wypadku onboarding pracowników trwał aż 3 miesiące i w tym okresie nie przywydywano dla nich pracy w godzinach nadliczbowych.

Niestety, w przypadku obcokrajowców standardowy wymiar czasu pracy może okazać się powodem

rezygnacji z oferty, a także znacząco wpływać na poziom rotacji pracowników. Mniej godzin oznacza bowiem niższe zarobki.

Eksperti EWL, we współpracy z klientem, znaleźli jednak rozwiązanie, dzięki któremu pracownicy mogli jednocześnie wdrażać się w nowe obowiązki i podreperować budżet. Chętni do pracy w godzinach nadliczbowych mieli możliwość podjęcia się w dni wolne prac na terenie hali, dzięki którym oni zarabiali więcej, a klient zyskał dodatkowe wsparcie w obszarach, w których go potrzebował. Takie rozwiązanie znacząco wpłynęło na poziom satysfakcji z pracy i stabilność zatrudnienia.

Kompleksowe wsparcie i lokalni liderzy

Na poziom rotacji wpływa wiele czynników: poziom wynagrodzenia, satysfakcja z pracy, atmosfera w zespole, warunki mieszkaniowe (w przypadku obcokrajowców) itd. Kluczową kwestią dla naszego klienta było zminimalizowanie fluktuacji kadrowej. Odejścia pracowników powodują bowiem konieczność rozpoczynania całego procesu szkolenia od początku, generują olbrzymie koszty i niosą za sobą ryzyko opóźnień w realizacji zamówień.

Naszą ofertę na tle innych agencji wyróżniała kompleksowa opieka nad kandydatem. Jesteśmy z naszymi pracownikami na każdym etapie ich kariery zawodowej. Wspieramy ich i odpowiadamy na pytania na każdym etapie zatrudnienia. Na potrzeby tego projektu, w każdej z 11 lokalizacji, wyznaczyliśmy dwujęzycznych liderów, którzy nie tylko są pierwszym kontaktem dla pracowników, ale też wspierają kierowników produkcji i brygadzystów w rozwiązywaniu problemów pojawiających się ad hoc. Lokalni opiekunowie odpowiadają na bieżące potrzeby każdej ze stron kontraktu, szybko rozwiązują problemy

i reagują na pojawiające się zagrożenia. Dodatkowo, aby zagwarantować najwyższy poziom obsługi, oddelegowaliśmy do obsługi klienta dedykowanych koordynatorów, którzy stale monitorują sytuację na placówkach, obserwują zmiany na lokalnym rynku i reagują, kiedy pojawia się potrzeba zwiększenia zatrudnienia.

Dokładna analiza warunków współpracy, profesjonalne doradztwo i indywidualne podejście do projektu sprawiło, że rotacja wśród naszych pracowników pozostaje na marginalnym poziomie. Ponad 120 pracowników rozpoczęło pracę w zakładach naszego klienta w przeciągu dwóch miesięcy. Zadbaliśmy o wszelkie aspekty związane z zatrudnieniem – od legalizacji, przez zakwaterowanie, po comiesięczne rozliczenie czasu pracy. Zaopiekowaliśmy się naszym zespołem, który obecnie nadal się rozwija i świadczy wysokiej jakości pracę we wszystkich 11 zakładach pracy naszego klienta.