



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W TORUNIU
Szosa Chełmińska 30/32, 87-100 Toruń, tel. 56 669-39-00, fax 56 669-39-98
<http://www.wup.torun.pl> e-mail: wup@wup.torun.pl

INFORMACJA LOKALNA O ZAWODZIE

SPECJALISTA DO SPRAW REKRUTACJI PRACOWNIKÓW

KOD 242309

ZAKRES TEMATYCZNY INFORMACJI:

- I. ZADANIA ZAWODOWE ORAZ PROFIL KOMPETENCYJNY**
- II. SYTUACJA NA RYNKU PRACY – MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH**
- III. ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW – BADANIA PRACODAWCÓW I ANALIZA INTERNETOWYCH OFERT PRACY**
- IV. PROGNOZY RYNKU PRACY – BAROMETR ZAWODÓW**
- V. KSZTAŁCENIE I DOSKONALENIE W ZAWODZIE**
- VI. INFORMACJE DODATKOWE**
- VII. MOŻLIWOŚCI I WARUNKI ZATRUDNIENIA W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ**



Województwo
Kujawsko-Pomorskie

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
jest Jednostką Samorządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego



**Publicznych Służb
Zatrudnienia**
1919-2019

I. ZADANIA ZAWODOWE ORAZ PROFIL KOMPETENCYJNY

Specjalista do spraw rekrutacji pracowników (242309) to jeden z zawodów i specjalności ujętych w obowiązującej od 1 stycznia 2017 r. klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z 2014 r. z późn. zm.¹

Specjalista ds. rekrutacji pracowników zajmuje się wyszukiwaniem potencjalnych kandydatów do pracy, a następnie oceną ich predyspozycji oraz stopnia zgodności prezentowanego przez nich doświadczenia i umiejętności z wymaganiami stawianymi przez firmę. Specjalista ds. rekrutacji pracowników posiada wiedzę związaną z tematyką zasobów ludzkich, prawa pracy oraz tendencji ujawniających się na rynku pracy. W swojej pracy łączy wiedzę na temat specyfiki firmy, dla której wyszukuje pracowników, gruntowne informacje na temat obsadzanych stanowisk oraz informacje pozyskane w procesie rekrutacji i selekcji od zainteresowanych kandydatów. Potrafi poruszać się w schematach organizacyjnych firmy oraz ma świadomość, jakie kwalifikacje konieczne są do podjęcia pracy w danej jednostce. Jest to cały obszar dotyczący właściwego zrozumienia potrzeb firmy chcącej zatrudnić nowe osoby bądź dokonać awansu wewnątrz organizacji. Aby dobrze zidentyfikować miejsce pracy, specjalista zna zasady budowania struktury organizacji oraz zespołów. Nie bez znaczenia jest umiejętność komunikacji i współpracy z innymi specjalistami, którzy zgłaszają zapotrzebowanie na pracownika. To wspólnie z nimi specjalista ds. rekrutacji tworzy dokument, który jest punktem odniesienia w całym późniejszym procesie rekrutacji pracowników. Specjalista ds. rekrutacji pracowników buduje bazę danych kandydatów do podjęcia pracy, korzysta z niej oraz nieustannie ją uaktualnia i poszerza. W świecie powszechnej informatyzacji sprawnie porusza się w Internecie bądź korzysta z innego typu mediów dla rozpowszechnienia informacji o poszukiwaniu pracowników. Ważne jest, aby osoba na takim stanowisku potrafiła w tym obszarze korzystać z poddostawców usług, jeśli miejsce pracy stwarza takie możliwości. Umie przy tym wybrać stosowne medium do docelowej grupy odbiorców, aby zapewnić jak największy odzew na publikowane ogłoszenie. Specjalista ds. rekrutacji zbiera nadesłane aplikacje, a następnie dokonuje selekcji kandydatów w oparciu o kryteria zawarte w profilu stanowiska. Stosuje w tym celu powszechnie używane metody (wywiady, testy), dostosowując je do badanego obszaru. Posiada podstawowe informacje z dziedziny psychologii i zarządzania zasobami ludzkimi, co pozwala na ocenę nie tylko kwalifikacji formalnych, ale i praktycznych predyspozycji kandydata na dane stanowisko. Zna przynajmniej jeden język obcy w celu weryfikacji znajomości języka u kandydatów. Działania rekrutacyjno-selekcyjne prowadzi zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych, a wszelkie testy stosuje w ramach przysługujących mu uprawnień i za zgodą kandydata. Zna zasady etyki zawodu i stosuje je w praktyce, aby nie naruszać dóbr osobistych kandydatów i nie utracić zaufania żadnej ze stron procesu rekrutacji. Zawód specjalisty ds. rekrutacji stwarza szerokie możliwości rozwoju dla osób mających zdolności interpersonalne oraz łatwość kontaktów telefonicznych i bezpośrednich. Osoba na takim stanowisku powinna charakteryzować się zmysłem obserwacyjnym, umiejętnością wnikliwego słuchania oraz wysoką kulturą osobistą. Dobrze, jeśli posiada wykształcenie kierunkowe, jednak w przypadku tego stanowiska rolę kluczową spełniają predyspozycje. Szkolenia uzupełniające czy studia podyplomowe mogą zastąpić wieloletnią,

¹Tekst jednolity Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. (Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

samodzielną edukację i ułatwić przekwalifikowanie się osobom nieposiadającym studiów wyższych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi lub psychologii. Typowe miejsce pracy specjalisty ds. rekrutacji to biuro. Może on być zatrudniany przez firmy produkcyjne, produkcyjno-handlowe, usługowe, instytucje rządowe i samorządowe lub organizacje społeczne (np. fundacja). Z jednej strony spotyka się takie stanowiska w firmach, które rekrutują pracowników na swoje potrzeby, ale z drugiej – coraz częściej usługi rekrutacyjne świadczone są przez firmy zewnętrzne na zasadzie outsourcingu. Pracownicy tych pierwszych dodatkowo zajmują się samym zatrudnianiem pracownika i prowadzeniem go w pierwszych miesiącach pracy oraz na etapie doszkalania. Specjaliści ds. rekrutacji pracowników pracują na stanowiskach: pracownik działu personalnego/działu human resources, specjalista ds. rekrutacji, specjalista ds. zasobów ludzkich, kierownik działu personalnego itp.

Zadania zawodowe:

- Organizowanie własnego stanowiska pracy zgodnie z zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii.
- Identyfikacja ograniczeń procesu rekrutacji i selekcji pracowników – wewnętrznych i zewnętrznych oraz ich wpływu na przebieg procesu.
- Prowadzenie dokumentacji procesu rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy od momentu jego rozpoczęcia do zakończenia.
- Sporządzanie opisu stanowiska pracy jako podstawy procesu rekrutacji i selekcji na wakujące stanowisko.
- Określanie źródeł pozyskania kandydatów na wakujące stanowisko z uwzględnieniem awansu lub przesunięcia wewnątrzzakładowego.
- Prowadzenie akcji informacyjnej o naborze pracowników na wakujące stanowisko.
- Przeprowadzenie procesu selekcji kandydatów aplikujących na wakujące stanowisko pracy.
- Informowanie zainteresowanych stron o wynikach rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnymi kandydatami do pracy na wakującym stanowisku.
- Uczestnictwo w przyjęciu do pracy kandydata wybranego w wyniku procesu rekrutacyjno-selekcyjnego.
- Sterowanie procesem adaptacji nowego pracownika – określanie niezbędnego zakresu obowiązków i czasu przyuczania dla nowych i mających doświadczenie pracowników, obejmujących dane stanowisko.
- Współpraca z kierownictwem zakładu przy określaniu polityki zatrudnienia, awansu zawodowego i stanowiskowego oraz stosowanych metod selekcji i oceny personelu.
- Ocena skuteczności merytorycznej i poprawności formalnej procesów rekrutacji i selekcji.
- Kontrola i ocena procesu wdrażania i adaptacji pracownika na nowym stanowisku pracy.
- Monitorowanie poziomu fluktuacji kadry pracowniczej oraz stopnia jej satysfakcji z wykonywanej pracy i otrzymywanego wynagrodzenia.²

²

Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia

<http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

Profil kompetencyjny³ dla grupy specjalści do spraw ekonomicznych i zarządzania - kod 24

Kompetencje to cechy osoby, które przejawiają się w działaniach prowadzących do wykonywania zadań zawodowych na wymaganym poziomie oraz w zachowaniach przekładających się na konkretne efekty, dzięki czemu są obserwowalne, podlegają rozwojowi poprzez szkolenia oraz nabyte doświadczenia w realizacji określonych zadań.

Dla grupy specjalści do spraw ekonomicznych i zarządzania wyróżniono cztery kluczowe kompetencje:

1. **Sumienność w dążeniu do rezultatów** - Wysoka efektywność realizacji zadań w ściśle określonym terminie i z należytą starannością, uwzględniającą własne kompetencje i możliwości. Determinacja w działaniu i osiąganie zakładanych rezultatów przez utrzymywanie odpowiedniego tempa oraz jakości pracy, nawet w obliczu trudności.
2. **Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu** - Korzystanie z dostępnych urządzeń technicznych (np. komputerów, drukarek, skanerów) i aplikacji komputerowych do usprawnienia realizacji zadań. Swobodne przeglądanie stron internetowych w celu szybkiego dotarcia do informacji przydatnych ze względu na wykonywane obowiązki. Skuteczne wyszukiwanie w sieci potrzebnych wiadomości, formułowanie poleceń wyszukiwania w taki sposób, aby zapewniały szybkie dotarcie do źródeł na odpowiednim poziomie merytorycznym, bez konieczności sprawdzania przypadkowych rezultatów wyszukiwania.
3. **Kierowanie** - Planowanie, organizowanie, kontrolowanie i motywowanie do pracy członków zespołu lub organizacji. Wykorzystywanie wszystkich zasobów, w tym wiedzy o sytuacji rynkowej oraz sytuacji wewnętrznej firmy lub branży. Elastyczne dostosowanie realizacji zadań zespołu do zaistniałych okoliczności.
4. **Zdolności analityczne i podejmowanie decyzji** - Rozumienie złożonych sytuacji i relacji zachodzących pomiędzy różnymi elementami. Analizowanie informacji i danych, dostrzeganie zależności, wyciąganie na ich podstawie wniosków i podejmowanie trafnych decyzji.

II. SYTUACJA NA RYNKU PRACY – MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH

W 2018 roku do urzędów pracy w województwie kujawsko-pomorskim zgłosiło się 4 bezrobotnych w zawodzie specjalista do spraw rekrutacji pracowników, w tym nie było osób w okresie 12 mies. od dnia ukończenia nauki.

Na dzień 31 grudnia 2018r. w ewidencji były zarejestrowane 3 osoby z tym zawodem, w tym nie było osób w okresie 12 mies. od dnia ukończenia nauki.

W 2018 roku do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 213 wolnych miejsc pracy lub aktywizacji zawodowej w zawodzie specjalista do spraw rekrutacji pracowników. Na koniec czerwca 2018 pozostały 26 wolnych miejsca pracy lub miejsca aktywizacji zawodowej w tym zawodzie.

³ NBK Narzędzie do badania kompetencji. Podręcznik dla doradców zawodowych Warszawa, 2014

**BEZROBOTNI I ZGŁOSZONE WOLNE MIEJSCA PRACY LUB AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ W ZAWODZIE
SPECJALISTA DO SPRAW REKRUTACJI PRACOWNIKÓW ⁴**

Wyszczególnienie	Bezrobotni zarejestrowani w okresie ogółem	Bezrobotni według stanu na koniec okresu	Osoby do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki ogółem	Osoby do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki na koniec okresu	Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej ogółem	Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej na koniec okresu
2018	4	3	0	0	213	26
2017	11	2	2	0	139	5
2016	14	4	1	0	120	0
2015	16	8	2	0	45	0
2014	7	6	0	0	22	0

W roku 2014 zawód specjalista do spraw rekrutacji pracowników, został sklasyfikowany jako **zawód zrównoważony** tzn. taki dla którego wartość wskaźnika intensywności deficytu mieści się w przedziale od 0,9 do 1,1 ⁵.

Od 2015 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) zmieniło metodologię prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Według nowej metodologii zamiast wskaźnika intensywności nadwyżki/deficytu zawodów dokonuje się wyboru zawodów deficytowych i nadwyżkowych na podstawie trzech wskaźników: wskaźnika dostępności ofert pracy, wskaźnika długotrwałego bezrobocia oraz wskaźnika płynności bezrobotnych. Wprowadzona zmiana spowodowała, że sytuacja znacznej części zawodów pozostaje nieokreślona – nie przynależy do żadnej z grup.

W latach 2015 – 2018 w województwie kujawsko-pomorskim grupa elementarna Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi w której ujęto zawód Specjalista do spraw rekrutacji pracowników, nie miała określonego statusu na rynku pracy. ⁶.

⁴ Informacja przygotowana na podstawie Załącznika Nr 3 do Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 Bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności za lata 2015-2018 <http://wuptorun.praca.gov.pl/struktura-zawodowa-bezrobotnych> oraz raportu Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2014 roku <http://wuptorun.praca.gov.pl/publikacje-dotyczace-ryнку-pracy>

⁵ Podziału na zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe dokonywano na podstawie wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) wyrażonego jako iloraz liczby zgłoszonych wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w badanym okresie, w danym zawodzie i liczby zarejestrowanych bezrobotnych w badanym okresie, w danym zawodzie. Zawody deficytowe to takie, dla których wskaźnik przekracza wartość 1,1; zawody zrównoważone to te, dla których wartość wskaźnika mieści się w przedziale od 0,9 do 1,1; natomiast zawody nadwyżkowe to te, w których przypadku wskaźnik wynosi poniżej 0,9.

⁶ Informacja o deficycie i nadwyżce dla wybranego województwa <http://mz.praca.gov.pl>

**BEZROBOTNI ORAZ WOLNE MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ W ZAWODZIE
SPECJALISTA DO SPRAW REKRUTACJI PRACOWNIKÓW W 2018 R. WEDŁUG POWIATÓW**

Powiat	SPECJALISTA DO SPRAW REKRUTACJI PRACOWNIKÓW		
	Bezrobotni nowozarejestrowani w 2018	Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w 2018	Bezrobotni wg stanu w dniu 31.12.18
Województwo kujawsko- pomorskie	4	213	3
Bydgoszcz grodzki	0	151	1
Bydgoszcz ziemski	1	8	0
Grudziądz grodzki	0	0	0
Grudziądz ziemski	0	0	0
Toruń grodzki	2	21	0
Toruń ziemski	0	4	0
Włocławek grodzki	0	3	0
Włocławek ziemski	0	0	0
Aleksandrów Kujawski	1	0	1
Brodnica	0	0	0
Chełmno	0	0	1
Golub-Dobrzyń	0	0	0
Inowrocław	0	3	0
Lipno	0	0	0
Mogilno	0	0	0
Nakło nad Notecią	0	18	0
Radziejów	0	0	0
Rypin	0	0	0
Sępólno Krajeńskie	0	1	0
Świecie	0	4	0
Tuchola	0	0	0
Wąbrzeźno	0	0	0
Żnin	0	0	0

Źródło: Załącznik 3 do Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS- 01 o rynku pracy

III. ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW – BADANIA PRACODAWCÓW I ANALIZA INTERNETOWYCH OFERT PRACY

W badaniu **”Zapotrzebowanie na zawody oraz diagnoza potrzeb w zakresie kształcenia ustawicznego wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego”** zrealizowanego w 2016 roku zawód specjalista do spraw rekrutacji pracowników znalazł się

w grupie zawodów, które powodują największe trudności rekrutacyjne⁷

W badaniu ankietowym pracodawców kluczowych branż województwa kujawsko-pomorskiego w 2014 roku nie występują informacje na temat zawodu specjalista ds. rekrutacji pracowników⁸.

Raport z badania internetowych ofert pracy dla województwa kujawsko-pomorskiego w 2015 roku zawiera informacje dotyczące zawodu specjalista ds. rekrutacji pracowników.⁹

W ww. badaniu dostępne były 44 oferty pracy w zawodzie specjalista ds. rekrutacji pracowników, 22 z nich zgłoszono w powiecie grodzkim – Bydgoszcz i 22 w powiecie grodzkim – Toruń.

IV. PROGNOZY RYNKU PRACY – BAROMETR ZAWODÓW

Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Opiera się na opinii ekspertów (pracowników urzędów pracy oraz agencji zatrudnienia), którzy wspólnie analizują sytuację w poszczególnych zawodach. Ocenie podlegają zawody najczęściej występujące na rynku pracy. Na podstawie podobieństwa wykonywanych zadań, zawody te zostały ujęte w 167 grup. Zawód specjalista ds. rekrutacji pracowników - został zaliczony do grupy zawodów *Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji*.

Według prognozy na 2019 roku, zapotrzebowania na pracowników w województwie kujawsko-pomorskim, specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji pracowników będą grupą zrównoważoną, to znaczy taką, w której liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia¹⁰, poza powiatem bydgoskim i miastem Bydgoszcz gdzie prognozowany jest wzrost zapotrzebowania.

⁷ Szczegółowy opis metodologii i wyników badania zawiera raport dostępny w publikacji "Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje w opinii pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Potrzeby szkoleniowe pracodawców". <http://wup.torun.pl/urzed/publicacje/publikacje-dotyczace-rynku-pracy/>.

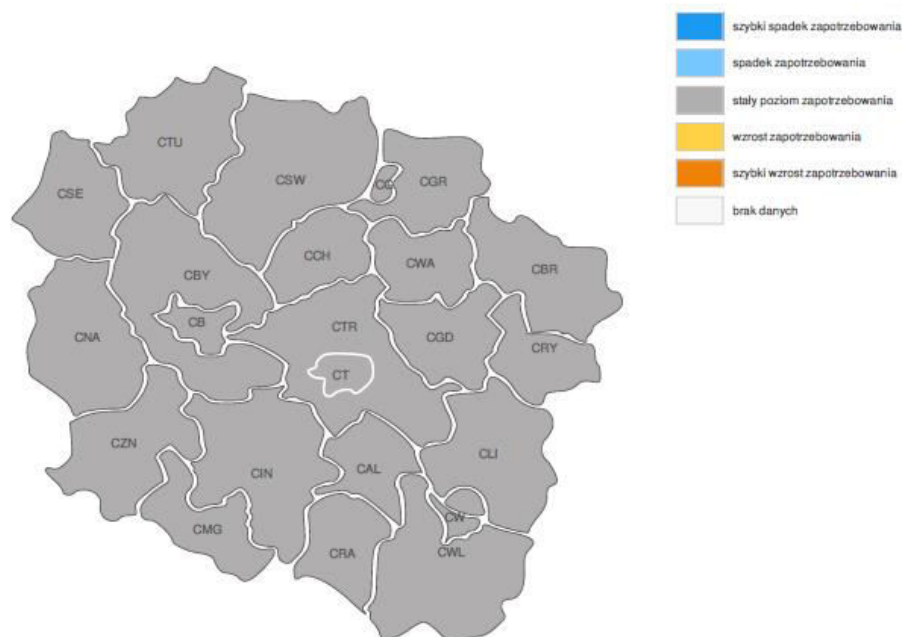
⁸ Raport z badania ankietowego 445 pracodawców 6 kluczowych branż woj. kujawsko-pomorskiego przeprowadzonego w 2014r. w ramach projektu Rynek Pracy pod Lupą II znajduje się na stronie <http://wup.torun.praca.gov.pl/publikacje-dotyczace-rynku-pracy>

⁹ Badanie zostało przeprowadzone zgodnie z założeniami „Nowej metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”. Celem badania internetowych ofert pracy jest uzupełnienie informacji pochodzących z powiatowych urzędów pracy na temat zapotrzebowania na zawody na regionalnym rynku pracy. Materiał badawczy stanowiły ogłoszenia o pracy z kwietnia i października 2015r. dostępne w portalu Zielona Linia (tj. ogłoszenia skupione z następujących portali internetowych: praca.pl, gazeta.praca.pl, pracuj.pl, praca.gratka.pl), które zostały zweryfikowane przez pracowników WUP w Toruniu, a następnie uogólnione dla całego 2015 roku. Raport z badania znajduje się na stronie <http://wup.torun.praca.gov.pl/publikacje-dotyczace-rynku-pracy>

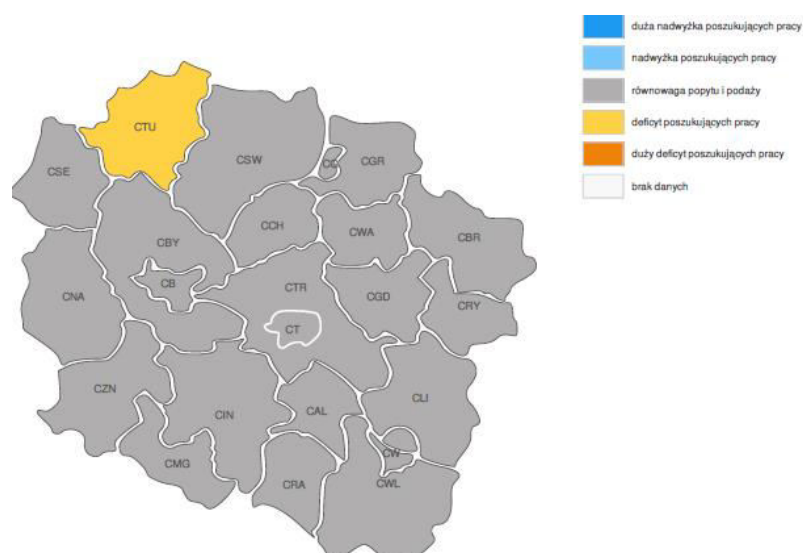
¹⁰ Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim znajduje się na stronie <http://podlupa.wup.torun.pl/>

PROGNOZA NA 2019, WOJEWÓDZTWO KUJAWSKO-POMORSKIE

ZMIANA ZAPOTRZEBOWANIA NA PRACOWNIKÓW - SPECJALIŚCI DS. ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI I REKRUTACJI



RELACJA MIĘDZY DOSTĘPNĄ SIŁĄ ROBOCZĄ A ZAPOTRZEBOWANIEM NA PRACOWNIKÓW - SPECJALIŚCI DS. ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI I REKRUTACJI



V. KSZTAŁCENIE I DOSKONALENIE W ZAWODZIE

Specjalista ds. Rekrutacji i Selekcji powinien mieć wykształcenie wyższe w kierunku (zarządzanie zasobami ludzkimi, psychologia, socjologia, marketing, ekonomia, prawo) lub studia podyplomowe z zakresu HR. Ważną kwestią jest także doświadczenie w rekrutacji i selekcji pracowników/lub w dziale doradztwa personalnego oraz doświadczenie w obsłudze klienta. Poza tym pracownik musi mieć również wiedzę z zakresu prawa pracy, technik i procedur rekrutacyjnych, znać w stopniu bardzo dobrym język angielski i obsługę komputera. Specjalista ds. Rekrutacji i Selekcji powinien cechować się także: dużą komunikatywnością, otwartością, wysokimi umiejętnościami w zarządzaniu projektami rekrutacyjnymi, gotowością do pracy pod presją czasu oraz umiejętnością delegowania zadań i dzielenia się swoją wiedzą. A także musi obserwować i wyciągać wnioski, mieć miłe nastawienie na potrzeby klienta oraz dobrze organizować swój czas pracy

W województwie kujawsko-pomorskim kształcenie w zawodzie specjalista do spraw rekrutacji pracowników odbywać się może na studiach podyplomowych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu na *Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*.

VI. INFORMACJE DODATKOWE

PRZYDATNE STRONY

- <http://www.hrnews.pl/>
- <http://www.hr.pl/>
- <http://manager.nf.pl/hr>
- <http://www.pulshr.pl/>
- <http://hrstandard.pl/>
- <http://branzahr.pl/>

LITERATURA

- „Tworzenie wartości przez dział HR” [Ulrich Dave](#), [Brockbank Wayne](#) Wydawnictwo: [Wolters Kluwer Polska](#)
- „Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników” [Dale Margaret](#)
- „Zarządzanie zasobami ludzkimi” Aleksy Pocztowski
- Adamiec M., Kożusznik B., Zarządzanie zasobami ludzkimi – aktor – kreator – inspirator, Wydawnictwo AKADE, Kraków 2000.
- Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- Camp R., Simonetti J. L., Vielhaber M. E., Strategiczne rozmowy kwalifikacyjne. Jak zatrudniać dobrych pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Griffin R.W., Podstawy zarządzania organizacjami, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Górska J., Zarządzanie pracownikami, Instrumenty polityki personalnej, Poltex, Warszawa 2001.
- Harasim W. (red.), Tendencje rozwojowe zarządzania zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Promocji w Warszawie, Warszawa 2006
- Jamka B., Dobór wewnętrzny i zewnętrzny pracowników, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2001.
- Janowska Z., Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2002.
- Kostera M., Zarządzanie personelem, PWE, Warszawa 2000.

- Marciniak J., Rekrutacja i zatrudnianie według standardów Unii Europejskiej, Wydawnictwo Alpha, Ostrołęka 2004.
- Marciniak J., Standaryzacja procesów zarządzania personelem, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- McKenna E., Beech N., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Felberg SJA, Warszawa 1999.
- Mroziowski M., Style kierowania i zarządzania. Wybrane koncepcje, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2005.
- Reed A. Zarządzanie zasobami ludzkimi (HRM), Wydawnictwo Petit, Warszawa 2002.
- Suchar M., Rekrutacja i selekcja personelu, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005.
- Supernat J., Management. Tezaurus kierownictwa, Kolonia Ltd 2000.
- Witkowski T., Nowoczesne metody doboru i oceny personelu, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000.
- Zbiegień-Maciąg L., (red.), Doskonalenie zarządzania zasobami ludzkimi, Wydawnictwo AGH, Kraków 1998.

Opracowała:

Elżbieta Wróblewska

WUP w Toruniu - Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej we Włocławku

Akceptowała: Bogusława Szewczyk-Modrzejewska

Kierownik Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej we Włocławku

Aktualizacja, czerwiec 2019

MOŻLIWOŚCI I WARUNKI ZATRUDNIENIA W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

1. Dostęp do rynków pracy krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG).

Swobodny przepływ pracowników jest jednym z fundamentów rynku wewnętrznego UE/EFTA. Uprawnia do poszukiwania i podejmowania pracy w innym państwie członkowskim bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę. Obywatele Polski mając swobodny dostęp do rynków pracy są na równi traktowani z obywatelami danego państwa członkowskiego w zakresie zatrudnienia, warunków pracy oraz przywilejów socjalnych i podatkowych. Mobilność zawodowa umożliwia poprawę warunków materialnych poprzez skuteczniejsze wyjście z bezrobocia co może się wiązać ze zmianą zawodu bądź miejsca zamieszkania w celu podjęcia odpowiedniego zatrudnienia.

2. Informacja dla osób poszukujących pracy w zawodzie specjalista do spraw rekrutacji pracowników w krajach EOG:

Osoba, która chce podjąć pracę jako specjalista do spraw rekrutacji pracowników w jednym z krajów EOG, powinna sprawdzić czy zawód ten nie jest w tym kraju regulowany tj. czy do jego wykonywania w danym państwie konieczne jest posiadanie konkretnego dyplomu otwierającego dostęp do tego zawodu czy też zdanie specjalnych egzaminów np. państwowych lub zarejestrowanie się w organizacji zawodowej, co wiąże się z oficjalnym uznaniem kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Jeśli Twój zawód jest zawodem regulowanym w kraju UE w którym zamierzasz go wykonywać, być może najpierw będziesz musiał wystąpić o oficjalne uznanie przez ten kraj Twoich kwalifikacji zawodowych.

Aby sprawdzić, czy zawód specjalista do spraw rekrutacji pracowników jest regulowany należy skorzystać z wyszukiwarki na portalu: „Twoja Europa” prowadzonym przez Komisję Europejską:

<http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs>

Obecnie w żadnym z krajów EOG zawód specjalista do spraw rekrutacji pracowników nie jest regulowany.

Sprawdź, czy musisz ubiegać się o uznanie swoich kwalifikacji zawodowych i jaki wniosek musisz złożyć:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_pl.htm

W przypadku braku informacji o danym zawodzie w powyższej wyszukiwarce lub w razie potrzeby uzyskania dodatkowych informacji, należy zgłosić się do jednego z punktów kontaktowych ds. kwalifikacji zawodowych UE

https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/free-movement-professionals_en#contacts

3. Zapotrzebowanie na osoby z zawodem specjalista do spraw rekrutacji pracowników wg Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej <http://eures.europa.eu>

Z danych dostępnych na portalu EURES wynika, że osoby ubiegające się o pracę w zawodzie specjalista do spraw rekrutacji pracowników w krajach EOG powinny mieć ukończone studia wyższe ponadto dysponować udokumentowanym doświadczeniem zawodowym (mile widziane doświadczenie związane z obsługą klienta oraz rekrutacją pracowników), posiadać znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy potwierdzoną certyfikatem (lub odpowiednią kartą) wydanym przez państwo przyjmujące jak również wysokimi umiejętnościami komunikacyjnymi. Kandydaci powinni dysponować również biegłą znajomością obsługi komputera w zakresie MS Office. Ponadto należy pamiętać, że wymagana jest znajomość języka kraju, w którym wykonywana będzie praca (często wymagana jest znajomość innych języków bądź jak np. na terenie Danii chęć podjęcia nauki języka obcego).

Aktualne dane dotyczące liczby zgłoszonych ofert pracy dla specjalisty do spraw rekrutacji pracowników w krajach EOG dostępne są na stronie internetowej:

- <https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

Na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej, poza ofertami pracy, znaleźć można wiele innych przydatnych informacji związanych z pracą za granicą. Dodatkowo warto skorzystać ze strony internetowej EURES Polska - www.eures.praca.gov.pl znajdziesz tam informacje na temat:

- jak szukać pracy w UE i EFTA
<https://eures.praca.gov.pl/szukasz-pracy-w-ue/jestes-obywatelem-polski>
- warunków życia i pracy za granicą
<https://eures.praca.gov.pl/szukasz-pracy-w-ue/jestes-obywatelem-polski/zycie-i-praca-w-krajach-ue-i-efta>
- bezpiecznych wyjazdów do pracy za granicą
<https://eures.praca.gov.pl/szukasz-pracy-w-ue/jestes-obywatelem-polski/bezpieczne-wyjazdy-do-pracy-za-granice>
- o Europass tj. ujednoliconym życiorysie zawodowym
<https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/curriculum-vitae>
- przepisów dla osób powracających do kraju
<https://eures.praca.gov.pl/szukasz-pracy-w-ue/jestes-obywatelem-polski/jestes-polakiem-chcesz-wrocic-do-kraju>
- zatrudnienia pracowników przygranicznych i transgranicznych
<https://eures.praca.gov.pl/szukasz-pracy-w-ue/jestes-obywatelem-polski/jestes-pracownikiem-przygranicznym>

Opracowała:
Justyna Grębicka
pośrednik pracy
WUP w Toruniu, Wydział Pośrednictwa Pracy O/Z we Włocławku

Aktualizacji: czerwiec 2019 r.