



**Weź pod uwagę poniższe**

**PRZED**

**rozpoczęciem rekrutacji pracowników z zagranicy**

Do przemyslenia	Działania	
<b>Porady i planowanie</b>	<b>Lokalne służby zatrudnienia</b>	Zanim zaczniesz poszukiwać kandydatów zagranicą, skontaktuj się z <i>lokalnymi publicznymi służbami zatrudnienia</i> w celu omówienia swoich potrzeb rekrutacyjnych. Być może potrafią one znaleźć odpowiednich kandydatów w bliższym otoczeniu.
	<b>Przygotowanie profilu kandydata</b>	Jakie konkretne umiejętności i kwalifikacje są potrzebne do pracy na danym stanowisku?
	<i>W razie podjęcia decyzji o rekrutacji pracowników z zagranicy,</i>	
	<b>Sporządzenie planu</b>	Określ cele, korzyści, zagrożenia i koszty związane z rekrutacją zagranicą. Ustal terminy, bo może potrzeba więcej czasu na znalezienie kandydatów zagranicznych.
<b>Ustalenia praktyczne</b>	<b>Nawiązanie kontaktu z właściwymi władzami</b> <i>(urząd ds. rejestracji cudzoziemców lub równorzędne służby w Twoim kraju)</i>	Ustal, czy potrzebne są dodatkowe działania w związku z zatrudnieniem obywateli państw obcych. Czy od kandydatów wymaga się oddzielnej rejestracji lub uiszczenia opłat? Być może pracownicy pochodzący z niektórych krajów będą potrzebować pozwolenie na pracę.
	<b>Zakwaterowanie / mieszkanie</b>	Zastanów się nad działaniami praktycznymi, jakie będzie musiał podjąć nowy pracownik z zagranicy w celu znalezienia zakwaterowania lub mieszkania. Czy jest ono dostępne na miejscu? W jaki sposób można je znaleźć i ile kosztuje? Czy możesz udzielić porady lub wsparcia nowemu pracownikowi?

Do przemyslenia	Działania	
Czynniki o charakterze językowym, edukacyjnym i kulturowym	<b>Bariery językowe</b>	Zastanów się, jaki poziom znajomości języka powinni posiadać kandydaci. Jeżeli nie znają płynnie języka, a mimo to nadają się do wykonywania danej pracy, przemysł dokładnie sposób porozumiewania się z nimi. Telefoniczne rozmowy kwalifikacyjne mogą się wydawać kandydatom szczególnie trudne.
	<b>Różnice między krajami</b>	Przepisy prawa pracy różnią się w poszczególnych krajach i rekrutacja pracowników w niektórych krajach może się okazać bardziej kłopotliwa niż w innych. Przykładowo działalność agencji pośrednictwa pracy może podlegać rejestracji. Przed rozpoczęciem rekrutacji ustal, czy istnieją bariery administracyjne w tym zakresie.
	<b>Różnice kulturowe</b>	Praktyka rekrutacyjna różni się w zależności od kraju, występują też różnice w formalnościach między pracodawcami a kandydatami na pracowników. Nietypowe zachowanie kandydata może wynikać po prostu z różnic kulturowych. Nie pozwól, by miało to wpływ na Twoją opinię – koncentruj się natomiast na umiejętnościach i uzdolnieniach kandydatów.
	<b>Kwalifikacje</b>	Kandydaci do pracy w zawodach objętych regulacjami będą musieli dokonać zgłoszenia w odpowiednim urzędzie w celu uznania ich kwalifikacji. Sieci ENIC-NARIC (patrz strona <a href="http://www.enic-naric.net">www.enic-naric.net</a> ) są punktami dostępu do informacji na temat uznawania kwalifikacji naukowych, zawodowych i branżowych w Europie.
<b>Pomoc ze strony EURES!</b>	<i>Mając na uwadze powyższe,</i>	
	<b>Znajdź swojego lokalnego doradcę EURES</b> (skorzystaj z linka "Skontaktuj się z doradcą EURES" w portalu EURES)	Jeżeli potrzebujesz porady w sprawie rekrutacji w innym kraju, poszukaj danych o najbliższym doradcy EURES. Skontaktuj się najpierw ze swoim lokalnym doradcą EURES – jest to Twój łącznik z szerszą siecią.