



Prosimy o uwzględnienie poniższych kwestii

**W TRAKCIE**

**przeprowadzania procesu rekrutacji pracowników z zagranicy**

Etapy	Działania	
1	<b>Pierwsze kroki</b>	Dokonałeś rozeznania, przygotowałeś plan i jesteś gotowy rozpocząć rekrutację w Europie – ale od czego zacząć? Po pierwsze, warto zwrócić się do EURES (Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej) – dysponujemy wszelkimi informacjami, jakie mogą pomóc Ci dać ogłoszenie o wolnych miejscach pracy i rozpocząć poszukiwanie kandydatów...
2	<b>Ogłoszenie o wolnym miejscu pracy</b>	Aby umieścić ofertę pracy w portalu EURES, należy najpierw złożyć ją w swoim lokalnym urzędzie pracy (szczególnie na stronie „ <i>Jak umieszczać oferty pracy</i> ” w portalu EURES).
3	<b>Przeszukiwanie bazy CV EURES</b>	W bazie EURES znajdują się dane ponad 260 000 osób poszukujących pracy zagranicą. Zarejestruj się już dzisiaj w CV-Online (skorzystaj z funkcji „ <i>Przeszukiwanie bazy CV</i> ”). Baza działa szybko i jest łatwa w użyciu.
4	<b>Kalendarz wydarzeń EURES</b>	W portalu EURES znaleźć można listę większych wydarzeń organizowanych przez członków EURES. Skorzystaj z tego kalendarza, aby uzyskać szczegółowe informacje dotyczące wydarzeń rekrutacyjnych w Europie.
5	<b>Świadomość kulturowa</b>	Skoro już wiesz, gdzie chcesz przeprowadzić rekrutację, nie zapomnij dokonać rozeznania w kraju docelowym. Na przykład może się okazać, że dzień, w którym zamierzasz przeprowadzić rekrutację zagranicą, to ważne święto narodowe.

Etapy	Działania	
6	<b>Prezentacja firmy</b>	Warto pomyśleć o przygotowaniu prezentacji dla kandydatów, reklamującej firmę i przedstawiającej dostępne wsparcie w zakresie mobilności. Może prezentację warto byłoby przetłumaczyć i umieścić na swojej stronie internetowej?
7	<b>Umowy o świadczeniu usług</b>	Jeśli prowadzisz rekrutację przy pomocy strony trzeciej, pamiętaj o rozpisaniu odpowiedzialności i zobowiązań każdej ze stron, w formie kontraktu lub umowy o świadczeniu usług.
8	<b>Udział w zagranicznych targach pracy EURES</b>	Jeżeli jesteś zainteresowany zatrudnieniem większej liczby pracowników, warto zastanowić się nad udziałem w zagranicznych targach pracy EURES, organizowanych w krajach EOG, w których dostępna jest poszukiwana siła robocza. Zapytaj swojego lokalnego doradcę EURES o dostępne możliwości i dalsze szczegóły dotyczące wsparcia i ustaleń związanych z udziałem.
9	<b>Sprawdzanie referencji</b>	Referencje zawarte w CV są istotne, nie zakładaj jednak, że osoba udzielająca referencji będzie mówić lub korespondować z Tobą w Twoim ojczystym języku. Uzyskasz lepszą odpowiedź, jeśli napiszesz do wcześniejszych pracodawców kandydata w ich własnym języku.
10	<b>Rekomendacje pracowników</b>	Zapytaj swoich obecnych pracowników, co uważają za najlepsze elementy pracy dla Ciebie. Jeśli to możliwe, wykorzystaj studium przypadków, aby przybliżyć możliwości rozwoju zawodowego oraz zaangażować pomyślnie zintegrowanych migrujących pracowników.
11	<b>Pomoc w zakresie mobilności</b>	Firma inwestująca w swoich pracowników odnosi korzyści dzięki większej produktywności. Zastanów się, na jak dużą pomoc w zakresie mobilności może liczyć Twój nowy pracownik. Jak Ty chciałbyś być traktowany?
12	<b>Ocena</b>	Pamiętaj o uzyskaniu informacji zwrotnych od partnera rekrutacyjnego i kandydatów. Pomoże Ci to oszacować mocne i słabe strony projektu oraz udoskonalić kolejne działania rekrutacyjne zagranicą. Ponadto nie zapomnij udzielić swoim kandydatom i partnerom rekrutacyjnym informacji zwrotnych.