



Warszawa

25/04/2017 - 8:05

Inżynierskie wakaty wyzwaniem dla headhunterów



Po polskich inżynierów upomina się cały świat. A w kraju rośnie liczba wolnych etatów dla pracowników z technicznym wykształceniem, co staje się prawdziwym wyzwaniem dla headhunterów stwarzając nowe systemy rekrutacji.

Jeśli w stogu siana jest igła, zazwyczaj jedynie inżynier nie rozkłada rąk, mrużąc, że: **to kwestia odpowiedniego magnesu**. Ta krążąca wśród umysłów ścisłych anegdota jest kwintesencją charakteru pracy osób z technicznym wykształceniem, jako odpowiedzialnych za logiczne przywrócenie ładu w chaosie: danych, elementów konstrukcji czy pierwiastków. A jako że otaczający nas szum wymaga coraz doskonalszego uporządkowania, inżynier stał się najbardziej pożądanym pracownikiem na rynku pracy. Problem w tym, że więcej jest wakatów niż osób z odpowiednimi umiejętnościami. **Przoduje zapotrzebowanie na programistów, specjalistów od wci?? modernizowanego kolejnictwa, energetyki zawodowej oraz branży naftowej** podsumowuje Marzanna Walo-Wojciechowska z Walo Recruitment firmy rekrutującej inżynierów w Polsce i zagranicą. **Polscy inżynierowie są niezwykle cenieni na świecie za świetne wykształcenie i duże ambicje, które zwykle już na trzecim roku studiów owocują zdobywaniem pierwszych zawodowych doświadczeń. Wybór kierunków technicznych jest dla Polaków wiadomym wyborem popartym dodatkowo pasjonackimi pobudkami.** Branża IT jest najbardziej rozchwytywana i niezwykle specyficzna. Jej naturalne, multimedialne środowisko wymusza na headhunterach doskonałej orientacji w trendach, wycucia niuansów różniących pozornie analogiczne dziedziny oraz kreatywności w przekonywaniu do zmiany pracodawcy. Inkubatory windują kariery startupowców. Hackathony, czyli nawet kilkudziesięciogodzinne maratony projektowania są adresowane do młodych programistów, grafików, inżynierów różnych dziedzin. Pod pozorem rozwiązania problemu lub stworzenia aplikacji są poddawani nowatorskiej formie masowej rekrutacji. W jednym miejscu, w tym samym czasie

ocenianych może być nawet kilkadziesiąt osób. Nie tylko wynik maratonu jest istotny, liczy się również umiejętność pracy w grupie potencjalnego kandydata, pod presją czasu i w stresującej atmosferze. Dla programistów już ślady pracy pozostawione w sieci stają się początkiem rozwoju kariery. Na <https://github.com/> wizytówką nie są dane osobowe, a język kodowania. Google poprzez swoje tradycyjne okno wyszukiwania również rekrutuje. Znany jest przypadek osoby, która wpisawszy specjalistyczne pytanie o funkcje języka Python została przekierowana, nie do listy rezultatów, a na stronę ze swoistym wyzwaniem programistycznym. A po kilku wygranych **Å** została poproszona o kontakt w celu umówienia spotkania w sprawie pracy.

Za oceanem najnowszymi trendami są: dwudniowe **Å** events **** podczas których zaproszonych programistów może oczarować przyszłych pracodawców omijając skomplikowane procedury rekrutacyjne oraz Hacker-X skomponowany na zasadzie speed-dating: kandydat na pracownika rozmawia z przedsiębiorcą, by regularnie co pięć minut zmieniać stolik i rozmówcę.

Przykładem pepiniery w innym sektorze jest Akademia Energii Fundacji im. Leśława Pagi **** projekt edukacyjny dla studentów i absolwentów wydziałów technicznych, ale i ekonomistów, prawników oraz finansistów wiążących swoją przyszłość z branżą energetyczną. **Umiej?tno?ci nabyte wy??cznie na uczelni staj? si? powszechne i ma?o atrakcyjne dla pracodawców. Dzi?ki mo?liwo?ci? rozmowy i poznania osób zarz?dzaj?cych w najwi?kszych spó?kach mog?em lepiej zaplanowa? swoj? przysz?o??.** Sama praca to za ma?o, trzeba si? rozwija? równolegle – poprzez udzia? w **wolontariacie, szkoleniach czy kursach** **** mówi jej absolwent Marek Dawidowski menedżer ds nowych biznesów w GPEC.

Wraz z rosnącym doświadczeniem kadry technicznej wzrasta też poziom wyzwania, przed którym stoją headhunterzy. Sprzyjająca koniunktura pozwala na rozwój firm: produkcyjnych, projektowych oraz badań i rozwoju, co wzmaga zapotrzebowanie na kompletowanie wykwalifikowanego zespołu inżynierskiego. Staż pracy proporcjonalnie zwiększa potencjał pracownika, a w przypadku specjalistycznych umiejętności technicznych staje się kapitałem już nie tylko samego praktyka, ale i całego przedsiębiorstwa, w którym pracuje.

Dobrzy inżynierowie nie szukają nowego zajęcia, toteż zyskują miano pasywnych kandydatów. Zwykle doświadczenie winduje ich na kierownicze stanowiska, a oprócz stałości zawodowej w parze idzie stabilizacja rodzinna, nierzadko związana ze zobowiązaniami finansowymi. Jak więc przekonać taką osobę do zmiany pracy? **Jak przekroczysz 10 lat do?wiadczenia to oferty zaczynaj? przychodzi? z ca?ego ?wiata, cz?sto oferuj?c pokrycie kosztów przeprowadzki lub mieszkanie jako cz??? benefitow**

 mówi Katarzyna Boddy, Senior Software Engineer w GenomeDX w Vancouver. ** Polsce dla fachowców od rekrutacji bezcenna okazuje si? praktyczna znajomo?? danej bran?y, szerokie kontakty w konkretnym segmencie rynku i profesjonalne podej?cie do procesu rekrutacji. In?ynierowie z kilkunastoletni? praktyk? now? propozycj? rozpatruj? w kategorii wyzwania zawodowego i mo?liwo?ci samorealizacji. Mniej istotnym elementem okazuje si? stabilne zatrudnienie w formie umowy o prac?. Liczy si? mo?liwo?? uczestnictwa w interesuj?cym projekcie i zwi?kszenia tym samym swojej konkurencyjno?ci na wymagaj?cym rynku pracy** **** podkreśla Marzanna Walo-Wojciechowska.

Znajomość środowiska technicznego wzmacnia kompetencje doradcze niezbędne przy definiowaniu potrzeb kadrowych danej firmy **** to pierwszy etap specjalistycznej rekrutacji. Poszukiwani

odpowiedniego kandydata to etap drugi. Stanowiska wyższego szczebla obsadzane są metodą **head search** czyli poprzez bezpośrednie poszukiwanie pracowników. Kolejne to sprawdzanie kompetencji i motywacji. Proces powinno zamykać obopólne zadowolenie: pracownika zyskującego nowe wyzwania oraz właściciela przedsiębiorstwa zatrudniającego dobrego specjalistę w danej branży.

Specyfika obsadzania stanowisk menedżerskich polega na dokładnej analizie potrzeb danej organizacji i zrozumieniu celu obsadzenia danego stanowiska w dłuższej perspektywie. Poza wiedzą i doświadczeniem odpowiedni kandydat powinien odznaczać się wysoko rozwiniętymi umiejętnościami miękkimi, m.in.: komunikatywnością, elastycznością, zdolnościami negocjacyjnymi, współpracą zespołową.

W Kanadzie to, że cię polubi?, jest na tyle ważne, że czysto dodaje punktów do CV dodaje Katarzyna Boddy. Jako że współpraca jest kluczem do sukcesu w dużej organizacji, coraz częściej firmy rekrutacyjne oferują coaching, w celu rozwoju indywidualnej efektywności menedżerów. I tak w ostatnich latach w sektorze inżynieryjnym coraz częściej aspekty humanistyczne idą w parze z przedmiotami ścisłymi. Ostatecznie w rekrutacji chodzi o człowieka właśnie.

Editorial Note:

Artykuł powstał we współpracy z [Wa-lo Re-cru-it-ment](#)

Kontakt:

Źródło: PRConnect

Website: <https://www.prconnect.pl/>

Kontakt: Anna Szydlarska-Konarska

Telefon: [+48 502 618 994](tel:+48502618994)

Email: a.szydlarska@prconnect.pl