Informacja prasowa

**Rekrutacja bez granic: najlepsze praktyki zatrudniania międzynarodowych kandydatów**

**Praca zdalna i globalny dostęp do specjalistów dają firmom wiele nowych możliwości, jednak budowanie różnorodnego zespołu niesie za sobą wiele wyzwań – logistycznych i prawnych. Zanim przystąpimy do międzynarodowej rekrutacji warto odpowiednio się przygotować i korzystać z wypracowanych, dobrych praktyk. Swoim wieloletnim doświadczeniem podzieliła się Preply, platforma do nauki języków, która zatrudnia 450 pracowników, wśród których znajdziemy reprezentantów aż 52 różnych nacji. Opracowane przez nią kroki znacznie ułatwiają pozyskiwanie najlepszych talentów z całego świata.**

**1.Stwórz strategiczny plan zatrudniania**

Zanim zaczniemy zatrudniać zagranicznych pracowników, warto przeprowadzić rekonesans, który dostarczy odpowiedzi na istotne pytania, takie jak:

* Jak wygląda rynek w lokalizacji, w której prowadzimy rekrutację?
* Kim są główni konkurenci firmy na tym rynku i w jaki sposób możemy przyciągnąć kandydatów do swojej organizacji? Upewnijmy się przy tym, że oferowany przez nas zakres wynagrodzeń i świadczeń może konkurować z tym, co inne firmy oferują na danym rynku.
* Jaka jest lokalna kultura organizacyjna? Jakie są podobieństwa i różnice między kulturą naszej a kulturą przyjętą w danym kraju i jak możemy się dostosować, aby przyciągnąć potencjalnych pracowników?
* Czy mamy kontakty, które możemy wykorzystać? Zdaniem [**Preply**](https://preply.com/pl/)**,** networking ma w tym przypadku kluczowe znaczenie, dzięki niemu możemy zyskać cenne informacje na temat rynku.

**2. Korzystaj z odpowiednich kanałów, narzędzi i technologii pozyskiwania pracowników**

LinkedIn jest platformą wykorzystywaną w większości działań rekrutacyjnych i zazwyczaj sprawdza się w przypadku rekrutacji międzynarodowych, ale warto rozszerzyć swój zakres działania i korzystać również z lokalnych serwisów ogłoszeń i innych profesjonalnych kanałów, popularnych wśród kandydatów z danego regionu.

Ważne jest również posiadanie skutecznego systemu ATS (Applicant Tracking System), który pozwala na szeroko zakrojoną współpracę, efektywną komunikację i bezproblemowe planowanie spotkań z kandydatami w różnych strefach czasowych.

**3. Uwzględnij różnice kulturowe**

Większa pula różnorodnych kandydatów umożliwia gromadzenie bogactwa różnych perspektyw i spojrzeń, na podstawie których można się uczyć.

Jedną z najważniejszych wskazówek, którą należy wziąć sobie do serca rekrutując międzynarodowy zespół jest dostosowanie swojej strategii pozyskiwania kandydatów do cech kulturowych grupy demograficznej lub regionu w którym prowadzimy swoje działania.

Nie zapominajmy też o różnicach w strefach czasowych, które mogą utrudniać współpracę i planowanie. Często, aby nie stracić kandydata, będziemy musieli wykazać się elastycznością - asynchroniczna komunikacja może stać się normą w przypadku niektórych kandydatów.

**4. Zrozumienie lokalnych norm i oczekiwań dotyczących wynagrodzeń**

Warto pamiętać, że polityka zatrudnienia i normy do których jesteśmy przyzwyczajeni, w innych krajach nie obowiązują, a wiele przepisów może nas zaskoczyć. Jak wynika z doświadczeń Preply, w niektórych krajach pytanie kandydatów o ich obecne zasady wynagrodzeń i oczekiwania finansowe jest… nielegalne.

Warto odpowiednio wcześniej przestudiować kwestie prawne, aby zachować konkurencyjność, a jednocześnie zachować finansową odpowiedzialność za swoją działalność.

**5. Dbaj o zgodność z przepisami**

Przepisy to kwestia niezwykle istotna, nie tylko podczas rekrutacji. Należy pamiętać o lokalnych przepisach dotyczących minimalnych pakietów wynagrodzeń, świadczeń medycznych, polityki urlopowej i okresów wypowiedzenia. Czasem potrzebna jest też weryfikacja, czy kandydat wymaga uzyskania wizy od firmy, a jeśli zatrudniamy w obszarze Unii Europejskiej, zawsze należy wziąć też pod uwagę przepisy ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO).

**6. Zapewnienie komfortu kandydatom w całym procesie rekrutacji**

Podczas poszukiwania międzynarodowych pracowników szczególnie ważny jest candidate experience.

– *Jeśli tworzymy międzynarodowy zespół, pokażmy kandydatowi, że nasza firma priorytetowo traktuje różnorodność, pokażmy jakie kroki podejmujemy, aby uniknąć dyskryminacji i uprzedzeń* – mówi Georgina Solé, Digital PR Manager w Preply.

– *Pamiętajmy, że proces rekrutacji powinien być skoncentrowany na kandydatach. Pracując nad zatrudnieniem potencjalnych pracowników, skupmy się na tym, kim są kandydaci i jakie mają potrzeby. Naszym celem powinno być obsadzenie stanowiska i zbudowanie silnych, trwałych relacji z kandydatami. Dzięki temu będą będą bardziej skłonni wybrać Twoją organizację zamiast innej* – podkreśla.

Jak wynika z doświadczeń Preply,budowanie zróżnicowanego zespołu i zatrudnianie pracowników z zagranicy daje firmie ogromną przewagę - zapewnia dostęp do globalnej puli talentów i pozwala zatrudniać w oparciu o talent kandydatów, bez ograniczenia lokalizacją.

Międzynarodowa rekrutacja wymaga jednak zrozumienia wielu aspektów, a także przygotowania zespołu na nowe wyzwania, chociażby związane z barierą językową, którą będą musieli przełamać. Warto jednak podjąć się tego wyzwania, by zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie entuzjastycznych i zmotywowanych pracowników na całym świecie.

Źródło: [Preply](https://preply.com/pl/)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Pytania dla mediów:

Kamila Szlezyngier

Senior PR Manager

M. 784 398 072

E-Mail: [kamila@all4comms.com](mailto:kamila@all4comms.com)

[www.all4comms.com](http://www.all4comms.com)