



Personnel
Service

.....

**Motywowanie, zarządzanie i rekrutowanie
zespołu międzynarodowego**

Kinga Marczak,
Sales and Development Director

Czerwiec 2019

Spis treści

1. Rynek pracy – aktualna sytuacja w Polsce
2. Polski rynek pracy potrzebuje imigrantów
3. Zalety międzynarodowego zespołu
4. Trudności i ryzyka
5. Podstawy zarządzania międzynarodowym zespołem
6. Podstawy motywowania międzynarodowego zespołu
7. Rekrutowanie międzynarodowego zespołu

Rynek pracy

Aktualna sytuacja w Polsce

- Liczba wolnych miejsc pracy wyniosła **142,5 tys. w końcu I kwartału 2019 r.** i była wyższa o 3,3 tys., tj. o **2,3%** niż kwartał wcześniej (GUS)
- Bezrobocie – **5,6%** na koniec kwietnia 2019 roku (GUS)
- Na koniec 2018 roku najwięcej wolnych miejsc pracy w obszarach **przetwórstwa przemysłowego – 41,1 tys. (29,6%), handlu i naprawy pojazdów samochodowych – 21,1 tys. (15,2%)**
- Nowe miejsca pracy powstały głównie w handlu; naprawie pojazdów samochodowych – 150,0 tys. (20,9%), przetwórstwie przemysłowym – 132,9 tys. (18,5%) oraz budownictwie – 96,7 tys. (13,5%)
- **PKB Polski**
wzrósł w 2018 r. o 5,1 proc. wobec 4,8 proc. w 2017 (GUS)
W 2019 r. wzrośnie o 4%, a w 2020 o 3,5% (Fitch)



Polski rynek pracy potrzebuje imigrantów

- Liczba cudzoziemców ubezpieczonych w ZUS wzrosła **ponad czterokrotnie** w ciągu pięciu lat
- Niemal **610 tys. cudzoziemców** płaci składki w Polsce na ubezpieczenia społeczne
- Najwięcej przybyło **Ukraińców, Białorusinów, Mołdawian i Hindusów**

(ZUS, I Q 2019)

Krzysztof Inglot, Personnel Service:

Szacujemy, że na koniec 2019 roku odnotujemy 25-30% wzrost liczby Ukraińców zarejestrowanych w ZUS w porównaniu do końcówki 2018 roku.

Barometr imigracji zarobkowej, Personnel Service

Dwie trzecie polskich pracodawców chciałoby, żeby Ukraińcy mogli zostawać w Polsce legalnie dłużej niż 6 miesięcy – nawet do 18 miesięcy. Chce tego też 3 na 4 Ukraińców.

Różnorodność

może być siłą firmy

Kreatywność

Szersze spektrum możliwych rozwiązań w pracy, nowe sposoby komunikacji w grupie, motywacja dla pozostałych pracowników – więcej odwagi w działaniu.

Realne efekty biznesowe

Według raportu McKinsey z 2015 roku firmy stawiające na różnorodność osiągają przychody wyższe od średniej nawet o **35%**.

Brak ograniczeń kulturowych pozwala wybierać z większej puli talentów.



Ważna rola lidera- powinien być szczególnie wyczulony na relacje w zespole i interweniować

Występuje ryzyko nieświadomej stereotypizacji i przypisywania krzywdzących cech pracownikom przez liderów. Zarządzający muszą mieć to na uwadze i „się pilnować” .

Przyznawanie zadań na podstawie kompetencji, nie narodowości – ryzyko faworyzowania własnej narodowości

Występuje ryzyko krzywdzącej kategoryzacji i stereotypizacji wśród pracowników

Występuje ryzyko podziału na grupy wg narodowości i stawania w opozycji do pozostałych pracowników

Podstawy zarządzania międzynarodowym zespołem

- Najważniejszy jest pierwszy etap!
- W międzynarodowym zespole należy na wstępie poświęcić więcej czasu na określenie zasad współpracy i wyjaśnienie wszystkich wątpliwości pracowników...
- ... z uwzględnieniem różnic kulturowych

Jasne zasady procesów i warunków pracy

To szczególnie ważne, aby praca przebiegała płynnie. Zasady powinny być spójne dla wszystkich, ale uwzględniające odmienności w postrzeganiu i działaniu uwarunkowane różnym pochodzeniem kulturowym.

Określenie zasobów potrzebnych do pracy

Ustalenie reguł i definicji niezbędnych do wykonywanej pracy, harmonogramów i narzędzi pozwoli szybko zaaklimatyzować się pracownikom i harmonijnie współpracować.

Precyzyjne wyznaczenie obszarów zadań

Należy określić wzajemne relacje i obowiązki, z uwzględnieniem różnorodności kulturowych, np. znajomości języka, kwalifikacji posiadanych w zależności od kraju pochodzenia i systemu kształcenia, aby uniknąć konfliktów pomiędzy członkami zespołu.

Podstawy motywowania międzynarodowego zespołu

- Pamiętaj o piramidzie Maslowa! A szczególnie...
- ... bezpieczeństwie, wzajemnym szacunku, potrzebie przynależności i potrzebie samorealizacji
- Każda z tych potrzeb może wymagać innych elementów by zostać zaspokojoną, w zależności od różnic kulturowych, ale także np. odległości od domu rodzinnego, znajomości języka

Potrzeba bezpieczeństwa

Imigranci zarobkowi muszą mieć zapewnione bezpieczeństwo prawne swojej pracy za granicą oraz bezpieczeństwo ekonomiczne – pracodawca powinien o to zadbać, by pracownicy mogli zająć się tylko pracą i wykonywać ją efektywnie.

Potrzeba przynależności

Zatrudnianie pracowników różnych kultur wymaga od pracodawcy większego zaangażowania w integrację zespołu np. spotkań, i szkoleń, które pomogą lepiej poznać firmę i kraj oraz swoich współpracowników. Osoba, która czuje się częścią firmy pracuje zdecydowanie lepiej

Wzajemny szacunek i samorealizacja

Szczególnie ważne w przypadku stereotypizowanych grup narodowościowych – potrzeby pozytywny feedback, osobiste pochwały, pokazywanie użyteczności pracowników, w miarę możliwości proponowanie różnych ścieżek pracy i rozwoju.

Rekrutowanie zespołu międzynarodowego



Zapewnij pomoc w uregulowaniu formalności, zadbaj o kwestie transportu do pracy i mieszkania. Pamiętaj o tym coraz więcej firm!



Uzupełniaj wakaty jak potrzebujesz – specjalistami lub niewykwalifikowanymi



Doprecyzuj warunki rekrutacji – powiedz jasno, czego oczekujesz



Postaw na sprawdzone agencje zatrudnienia

Dziękuję za uwagę!

Zapraszam do kontaktu

Kinga Marczak
tel. 574 240 390
kinga.marczak@personnel-service.pl

