

GRUPA AZOTY ZAK S.A.

PROBLEMATYKA

REKRUTACJI I ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW

GRUPA AZOTY ZAKŁADY AZOTOWE KĘDZIERZYN S.A.

Kędzierzyn-Koźle, 31 stycznia 2024



PROCES REKRUTACJI



Celem rekrutacji jako elementu procesu Zarządzania Zasobami Ludzkimi jest nabór odpowiednich kandydatów na stanowiska pracy oferowane przez firmę.

Dobrze przeprowadzona rekrutacja nie ogranicza się jednak tylko do zatrudnienia dobrego pracownika. Stanowi dla przedsiębiorstwa szansę na promowanie własnego logo oraz wizerunku firmy dynamicznie rozwijającej się i opartej na wysokich standardach profesjonalnych.

Rekrutacja z perspektywy pracodawcy

Elementy procesu rekrutacji:

1. Pozyskanie kandydatów
2. **Zaangażowanie kandydatów**
3. Ocena kandydata w trakcie rozmowy rekrutacyjnej
4. Złożenie oferty kandydatowi
5. Przyjęcie oferty przez kandydata

ROZMOWA REKRUTACYJNA - TRZY PODSTAWOWE ZAGADNIENIA

CZY KANDYDACI SĄ W STANIE WYKONYWAĆ DANĄ PRACĘ – CZY SĄ KOMPETENTNI ?

CZY KANDYDACI BĘDĄ WYKONYWAĆ DANĄ PRACĘ – CZY SĄ ZMOTYWOWANI ?

W JAKI SPOSÓB KANDYDACI DOPASUJĄ SIĘ DO ORGANIZACJI ?


GRUPA
AZOTY

KĘDZIERZYN

Profile poszukiwanych kandydatów

Stanowiska produkcyjne:

- preferowane wykształcenie co najmniej zawodowe o kierunkach chemicznych, technicznych lub pokrewnych,
- podstawowa znajomość obsługi, konserwacji urządzeń i armatury,
- pełna sprawność psychoruchowa,
- umiejętność pracy w zespole,
- odpowiedzialność (obsługa instalacji, które mogą stwarzać zagrożenie awariami z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego),
- dyspozycyjność (praca w systemie zmianowym)

Profile poszukiwanych kandydatów

Stanowiska laboratoryjne:

- wymagane wykształcenie co najmniej średnie o kierunku chemicznym lub pokrewnym,
- znajomość podstawowych zasad pracy laboratoryjnej,
- obsługa pakietu MS Office, w tym obsługa MS Excel,
- dokładność, komunikatywność ,
- umiejętność pracy w zespole,
- dyspozycyjność (praca w systemie zmianowym jednozmianowym);

Profile poszukiwanych kandydatów

Służby handlowe:

- wymagane wykształcenie wyższe, preferowane kierunki: handel zagraniczny, marketing i zarządzanie, ekonomia,
- znajomość języka obcego w stopniu umożliwiającym swobodną komunikację w mowie i piśmie
- duża dyspozycyjność związana z pracą z kontrahentami zagranicznymi w różnych strefach czasowych oraz okresowymi podróżami służbowymi,
- obsługa pakietu MS Office, w tym obsługa MS Excel i MS Word.

Profile poszukiwanych kandydatów

Służby pomocnicze:

- najczęściej wymagane wykształcenie minimum średnie lub wyższe w zależności od poziomu stanowiska i zakresu odpowiedzialności (preferowane kierunki: ekonomia, finanse, administracja, prawo oraz technicy i inżynierowie (zwł. chemia, mechanika, automatyka, energetyka, informatyka, cyberbezpieczeństwo),
- obsługa pakietu MS Office, w tym obsługa MS Excel i MS Word,
- dodatkowo w zależności od stanowiska i obszaru merytorycznego:
 - zdolności analityczne,
 - dyspozycyjność i gotowość do okresowych podróży służbowych,
 - umiejętność współpracy w zespole,
 - koordynacja działań,
 - komunikatywność,
 - znajomość języka obcego.

Profile poszukiwanych kandydatów

Dla wyróżnienia kandydatów we wszystkich rekrutacjach na poszczególne stanowiska dodatkowy atut stanowią: doświadczenie zawodowe zdobyte np. w ramach staży, praktyk czy „zatrudnienia w czasie wakacji”, kursy, szkolenia i uzyskane uprawnienia ponad obowiązujący program nauczania, np. w ramach dodatkowych zajęć organizowanych przez szkołę/uczelnię lub z inicjatywy własnej kandydata.

Oferta pracodawcy

- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę,
- stabilność zatrudnienia: między innymi dodatki za staż pracy i pracę zmianową, premie kwartalne i nagroda roczna,
- dodatkowe urlopy i zwolnienia godzinowe płatne przez pracodawcę,
- dodatkowe świadczenia z okazji święta firmowego i Świąt,
- Pracowniczy Program Emerytalny finansowany w całości przez pracodawcę,
- świadczenia socjalne – m.in. dofinansowania do wypoczynku i kart sportowych,
- dofinansowanie do ubezpieczenia zdrowotnego i pakiety programów prozdrowotnych.



Dopasowanie do organizacji

PROCES SZKOLENIA – ŚWIADOMOŚĆ KONIECZNOŚCI NABYCIA NOWYCH UMIEJĘTNOŚCI I WIEDZY

Problemy:

- słaba znajomość języka angielskiego lub bariery w posługiwaniu się językiem obcym,
- brak przygotowania do rozmowy – brak podstawowych informacji o produktach firmy,
- bierność - brak umiejętności np. obsługi Excela uzasadniany stwierdzeniem „tego nie było w szkole albo na studiach”, bez wyrażenia chęci uzupełnienia tej umiejętności, nauczania się we własnym zakresie.



Dziękujemy za uwagę

GRUPAAZOTY.COM