

LIDER HR

02/2014

W NUMERZE:

Staże! Wakacyjna oferta dla firm.

Młody, ambitny i zdolny
pracownik przez 3 miesiące
bez ponoszenia kosztów.

Tylko 50 miejsc!



STAŻE! WAKACYJNA OFERTA DLA FIRM

W świecie HR-owych strategii programy stażowe zajmują szczególne miejsce. Dla większości pracodawców umożliwiają pozyskanie młodego, ambitnego i zdolnego pracownika przy niskich kosztach. W zamian trzeba się jednak podjąć zorganizowania atrakcyjnego i efektywnego programu praktyki. Są więc i wyzwania są i realne korzyści.

Gdański Urząd Pracy poszukuje obecnie pracodawców zainteresowanych zorganizowaniem stażu. Dziś bliżej przyjrzymy się tej usłudze i sprawdzimy, dlaczego jest ona tak popularna wśród przedsiębiorców.

Plany, strategie i filozofie...

Agencje zatrudnienia, urzędy pracy, biura karier czy wreszcie znajomi i najbliższa rodzina. Metod poszukiwania nowych pracowników jest naprawdę wiele. Naturalnie poszczególne filozofie HR-owców często różnią się od siebie, jednak większość ekspertów jest zgodna – program stażowy to ważny element budowania profesjonalnych, firmowych kadr. Teorię potwierdza statystyka. Tylko w 2013 roku sam Urząd Pracy w Gdańsku zorganizował dla przedsiębiorców 1 600 staży. Skąd ich popularność? Powodów jest przynajmniej kilka.

Rządzi pieniądź?

Pierwszym argumentem będzie rachunek ekonomiczny. Mówiąc najprościej - zorganizowanie stażu po prostu się opłaca. Pracodawcy przyjmując stażystów zyskują właściwie darmowych pracowników, gdyż koszty ich wynagrodzenia pokrywa urząd pracy. Również po stronie Urzędu jest pokrycie wydatków związanych z przeprowadzeniem obowiązkowych badań lekarskich. Nie należy się też martwić doбором odpowiednich ludzi - za pracodawcę również zrobi to PUP. W ten sposób w firmowym portfelu możemy zaoszczędzić w przeciągu kilku miesięcy ponad 6 tys. zł.

a może nie tylko ...

Część pracodawców dostrzega także poza ekonomiczne argumenty. Staż jest dla nich ważnym elementem budowania marki całego przed

siębiorstwa, jako organizacji społecznie odpowiedzialnej, ułatwiającej zdobycie poszukiwanego na rynku pracy doświadczenia zawodowego. To również jeden z najlepszych sposobów na sprawdzenie, czy potencjalny pracownik sprawdzi się na przewidywanym dla niego stanowisku pracy oraz czy właściwie odnajdzie się w realiach panujących w danej firmie.

Organizujemy staż

Wszystko przemyślane? No to przystępujemy do zorganizowania stażu. Możemy zrobić to samodzielnie lub we współpracy z urzędem pracy. Jeśli zdecydujemy się na to drugie rozwiązanie zaoszczędzimy sporo czasu i pracy. Pracodawcy współpracujący z PUP zobowiązani są jedynie do wypełnienia krótkiego wniosku. W dokumencie podajemy m.in. liczbę stażystów oraz program stażu. W zamian Urząd zaoferuje nam:

- stażystę na okres 3 miesięcy,
- pokrycie kosztów badań lekarskich,
- pokrycie miesięcznego wynagrodzenia stażysty - bezpłatny dobór najlepszych kandydatów
- merytoryczne wsparcie na każdym etapie organizacji stażu.

Decydując się na przyjęcie stażysty musimy jednak pamiętać o spoczywających na nas obowiązkach. Jednym z nich jest konieczność zatrudnienia stażysty po ukończeniu stażu na okres minimum 3 miesięcy. Musimy też zadbać o stworzenie stanowiska pracy oraz przydzielenie nowemu pracownikowi opiekuna, który wdwoży go w jego obowiązki i realia panujące w firmie.





Tekst: Łukasz Iwaszkiewicz
Opracowanie graficzne: Lidia Metel
Publikacja bezpłatna