

Szkolenie z rekrutacji

Michał Kardasz

O prowadzącym

[Michał Kardasz](#)

Zawodowo rekrutacją zajmuje się od 2012 roku. Zarządzałem procesami rekrutacyjnymi w dużych międzynarodowych firmach z sektorów BPO/SSC, farmaceutycznego, finansowego, IT. Obecnie pracuję dla jednej z największych korporacji logistycznych jako Talent Acquisition Lead, odpowiadając głównie za rekrutacje na stanowiska IT.





120 sekund

- Imię
- Historia zawodowa i doświadczenie w rekrutacji
- Oczekiwania względem dzisiejszego spotkania



- CV i list motywacyjny
- Gdzie i jak szukać pracy? Jak wygląda rynek pracy IT w Polsce?
- Rynek pracy w dobie koronawirusa
- Czy można zrozumieć rekrutera?
- Jak przygotować się do rekrutacji. Co możemy zrobić przed w trakcie i po rozmowie aby wypaść jak najlepiej. Jak odpowiadać na trudne pytania?
- Wywiad behawioralny
- Linkedin
- Sztuka autoprezentacji
- Wybrane zagadnienia z prawa pracy
- Pytania?



Konsultacje CV

Jak pracujemy online?

- Przerwy
- Wymiana doświadczeń
- Praktyka > Teoria
- Miejsce na pytania

'What
happens in
Vegas, stays
in Vegas'



CV



Co MUSI zawierać dobre CV?

1. Dane kontaktowe
2. Profil zawodowy
3. Doświadczenie
4. Wykształcenie
5. Sekcje dodatkowe (zainteresowania/języki)
6. Klauzula RODO

Co MUSI
zawierać dobre
CV?

1. Dane kontaktowe

- ✓ Adres mailowy
- ✓ Numer telefonu
- ✓ Aktualna lokalizacja

Co MUSI zawierać dobre CV?

2. Profil zawodowy

4 – 5 zdań dotyczących naszej dotychczasowej kariery zawodowej jak również krótki opis naszego aktualnego celu zawodowego.

*Przykład profilu zawodowego kandydata ubiegającego się na stanowisko **Data Scientist**:*

Profil zawodowy

Specjalizuję się w analizie danych. Na co dzień pracuję głównie w środowisku **R i Python**. Mam doświadczenie w pracy z bibliotekami wykorzystywanych do uczenia modeli. Wciąż rozwijam kompetencje w zakresie programowania **Python** oraz **Machine Learningu**. Zawodowo chciałbym rozwijać się w obszarze uczenia maszynowego i wdrażania modeli statystycznych by wspierać procesy decyzyjne i produkcyjne w biznesie.

Co MUSI zawierać dobre CV?

3. Doświadczenie

Przy doświadczeniu należy zatrudnić następujące informacje:

- Nazwa stanowiska
- Nazwa firmy
- Miejsce pracy (miasto)
- Czas zatrudnienia
- Zakres obowiązków
- Stack Technologiczny

Doświadczenie

Data Scientist, XY Company, Warszawa

Styczeń 2018 – teraz

- Rozwój i utrzymanie modeli predykcyjnych wykorzystywanych do identyfikacji transakcji
- Przeprowadzanie badań w zakresie usprawnienia wykorzystywanych technik uczenia maszynowego, przygotowanie wewnętrznych warsztatów i szkoleń
- Rozwój biblioteki wykorzystywanej do uczenia modeli oraz ich produkcyjnego wdrożenia (technologie: Python, NumPy, Pandas, scikit-learn)
- Rozwój aplikacji wykorzystywanej do zarządzania i nadzoru nad wykorzystywany modelami (technologie: R, shiny, data.table, ggplot2)

Co MUSI
zawierać dobre
CV?

4. Wykształcenie

Przy wykształceniu należy zatrudnić następujące informacje:

- Nazwa uczelni
- Poziom/rodzaj studiów
- Tryb studiów
- Lata nauki
- Opcjonalnie: tytuł projektu/pracy dyplomowej

Wykształcenie

Uniwersytet Warszawski: Matematyka, studia magisterskie 2015 – 2017 (studia dzienne)

Uniwersytet Warszawski: Matematyka, studia licencjackie 2012 – 2015 (studia dzienne)

Co MUSI zawierać dobre CV?

5. Sekcje dodatkowe

Możemy dodać **jedną sekcję** o nazwie „**Informacje dodatkowe**” i zamieścić w niej takie informacje jak:

- Ukończone dodatkowe kursy czy szkolenia
- Znajomość języków obcych
- Informacje dot. Posiadanych uprawnień (np. prawo jazdy)
- Zainteresowania

Opcjonalnie możemy dodać **więcej niż jedną sekcję** dodatkową np.:

- Kursy i szkolenia
- Informacje dodatkowe
- Zainteresowania
- Stack technologiczny

Co MUSI
zawierać dobre
CV?

6. Klauzula RODO

Pamiętajmy o:

- Aktualnej wersji klauzuli (zmiana przepisów nastąpiła w 2018 roku)
- Dostosowaniu klauzuli do wymogów pracodawcy zawartych w ogłoszeniu
- Nieumieszczeniu nazwy firmy, do której aplikujemy w tekście klauzuli
- Po prostu – o zamieszczaniu klauzuli ☺

Co MUSI zawierać dobre CV?

6. Klauzula RODO

Aktualna wersja (bez podstawy prawnej):

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celu prowadzenia rekrutacji na aplikowane przeze mnie stanowisko.

Aktualna wersja (wraz z podstawą prawną):

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO)).

Przykładowe CV

Jan Kowalski



Lokalizacja: Warszawa
Email: Jan@kowalski.pl
Telefon: (+48) 512 345 678

Podsumowanie zawodowe

Specjalizuję się w analizie danych. Na co dzień pracuję głównie w środowisku R. Mam doświadczenie w pracy z bibliotekami wykorzystywanych do uczenia modeli. Wciąż rozwijam kompetencje w zakresie programowania Python oraz Machine Learningu. Zawodowo chciałbym rozwijać się w obszarze uczenia maszynowego i wdrażania modeli statystycznych by wspierać procesy decyzyjne i produkcyjne w biznesie. Biegły posługuję się językiem angielskim.

Doświadczenie

Junior Data Analyst, QYX Company, Warszawa

Czerwiec 2018 – teraz

- Rozwój i utrzymanie modeli predykcyjnych wykorzystywanych w procesie wyceny ubezpieczeń komunikacyjnych
- Przygotowanie propozycji zmian polityki cenowej w oparciu o przeprowadzone analizy konwersji i rentowności produktów komunikacyjnych, przeprowadzanie eksperymentów w celu weryfikacji ich wpływu na ustalone metryki
- Implementacja zmian taryf, modeli oraz algorytmów optymalizacyjnych w systemie produkcyjnym
- Badania w zakresie efektywnego modelowania efektów geograficznych oraz wielopoziomowych zmiennych kategoryalnych
- Przygotowanie aplikacji wykorzystywanych do analizy danych przez innych pracowników departamentu (technologie: R, shiny, data.table, Rcpp)

Wykształcenie

Bootcamp Data Science, Kodołamacz, Warszawa, Październik 2019 – Kwiecień 2020

Nabyte umiejętności:

- **Python:** NumPy, Pandas, matplotlib, seaborn, scikit-learn, Keras
- Jupyter Notebook (Linux), SQL, kontrola wersji Git, **Apache Spark**
- **Statystyczne metody analizy danych,** estymacja i weryfikacja
- Pozyskiwanie i procesowanie danych z różnych źródeł: **.csv, .xml, .json**
- Metody uczenia maszynowego (**machine learning**), weryfikacja i walidacja modeli

Uniwersytet Warszawski: Matematyka, studia magisterskie 2016 – 2018

Uniwersytet Warszawski: Matematyka, studia licencjackie 2014 – 2016

Selekcja CV- na co rekruterzy zwracają uwagę?

1. Wymagania zawarte w ogłoszeniu rekrutacyjnym
2. Na jakich stanowiskach i w jakich firmach kandydat pracował
3. Stack technologiczny
4. Czas zatrudnienia
5. Słowa kluczowe
6. Rzetelność dokumentów

Czego nie pisać w CV?

1. Data urodzenia
2. Miejsce urodzenia
3. Dane wrażliwe – numer PESEL, numer dowodu
4. „Kreatywność, umiejętność pracy w stresie, komunikatywność”
5. Stan cywilny
6. Informacje o gimnazjum, liceum / szkole podstawowej
7. Nieprofesjonalny e-mail
8. Niepotrzebne /nieaktualne szkolenia i kursy
9. Wszystkie języki obce świata
10. **Kłamstwo ma krótkie nogi ☺**

Keywords – słowa kluczowe w CV

Keywords (frazy kluczowe, słowa kluczowe) to wyraz lub grupa wyrazów, których używa się w procesie wyszukiwania informacji.

*Słowa kluczowe w ogłoszeniu na stanowisko **Data Scientist**:*

APLIKUJ DO NAS, JEŚLI:

- Masz wyższe wykształcenie magisterskie – matematyka, statystyka lub kierunki pokrewne
- Posiadasz min 2 letnie doświadczenie zawodowe w modelowaniu danych – **modele GLM, GAM, drzewa decyzyjne, lasy losowe, sieci neuronowe i wiesz co to Gini**
- Posiadasz praktyczną znajomość **pakietu R** - w szczególności pakiety mgcv, rpart, data.table, ggplot, shiny, markdown lub Pythona w zakresie paczek do modelowania
- Masz doświadczenie w pracy z **relacyjnymi bazami danych i językiem SQL** (pracujemy w **MS SQL**)
- Sprawnie komunikujesz się w języku angielskim
- Pasjonuje Cię praca z danymi

Mile widziane:

- Doświadczenie zawodowe w branży windykacyjnej związane z **Analityką Danych/Machine Learningiem**

Keywords – słowa kluczowe w CV

Keywords (frazy kluczowe, słowa kluczowe) to wyraz lub grupa wyrazów, których używa się w procesie wyszukiwania informacji.

Słowa kluczowe w ogłoszeniu na stanowisko Junior Java Developer:

Wymagania:

- wykształcenie wyższe informatyczne lub pokrewne (opcjonalnie student ostatniego roku)
- umiejętność programowania w języku **Java**
- znajomość systemów kontroli wersji **(Git, SVN)**
- znajomość narzędzia **Maven**
- podstawowa wiedza w zakresie **SQL i XML**
- komunikatywność oraz umiejętność pracy w zespole
- samodzielność, odpowiedzialność i zaangażowanie

Mile widziane:

- możliwość zaprezentowania własnego projektu lub udział w projektach **Open Source**
- doświadczenie zawodowe w zakresie programowania
- umiejętność programowania w języku **Groovy**
- umiejętności tworzenia testów jednostkowych za pomocą narzędzia **JUnit**
- wiedza z zakresu integracji systemów informatycznych (w szczególności szyny danych **ESB**)
- znajomość narzędzi **JIRA, Confluence, Jenkins**

Keywords – słowa kluczowe w CV

Dlaczego warto stosować słowa kluczowe w CV?

- Odwołanie do wymogów stanowiska, na które aplikujemy
- Dopasowanie naszej aplikacji do konkretnej pozycji
- Szansa, że nasze CV wyróżni się spośród innych aplikacji
- Ułatwigimy pracę rekruterowi ☺

Stack technologiczny w CV

Jak zapisywać informację nt. znanych nam technologii?

1) Przy opisie obowiązków, na którym wykorzystywaliśmy dane technologie:

Software Developer

- Utrzymywanie wewnętrznej aplikacji internetowej klienta (główna aplikacja)
- Tworzenie modułu do komunikacji z serwerem aplikacji mobilnej
- Tworzenie aplikacji komunikującej się z główną aplikacją (półroczny projekt)
- Używane technologie w aplikacji głównej: Java 6, Maven 2, Spring 2.5.5., Struts, Hibernate 3.3.0., Apache Tomcat 7, Microsoft SQL Server
- Używane technologie w aplikacji komunikującej się z aplikacją główną: Java 8, Maven 3, Spring 3.1.1., Apache Wicket, JPA 2.0, Apache Tomcat 7, Microsoft SQL Server

Stack technologiczny w CV

Jak zapisywać informację nt. znanych nam technologii?

2) Oddzielna sekcja w CV o nazwie **Stack Technologiczny/Technologie:**

Technologie:

- Dobra znajomość:
 - bazy danych – SQL
 - Word, Excel, PowerPoint
 - Google Analytics, AdSense, DoubleClick
- Ponad podstawowa znajomość:
 - analizy statystyczne i analizy dużych zbiorów danych - R
- Ponad podstawowa znajomość
 - HTML, CSS, JavaScript
- Podstawowa znajomość
 - Python oraz języka modelowania UML

DATA SCIENCE W NASZYM CV

Budujemy CV
na podstawie
wymogów
stanowiska

Data Science Key Words
– kluczowe słowa, które
powinny pojawić
się w CV

Prezentacja wiedzy
technicznej w CV

Co z grafiką?

- Uporządkowany układ (podział na sekcje)
- Mniej znaczy więcej
- Jedna czcionka
- Najważniejsze pogrubić
- Format PDF



CV FAQ



**NIE MAMY JESZCZE
ŻADNEGO DOŚWIADCZENIA
W IT
JAK TWORZYĆ ŻYCIORYS?**

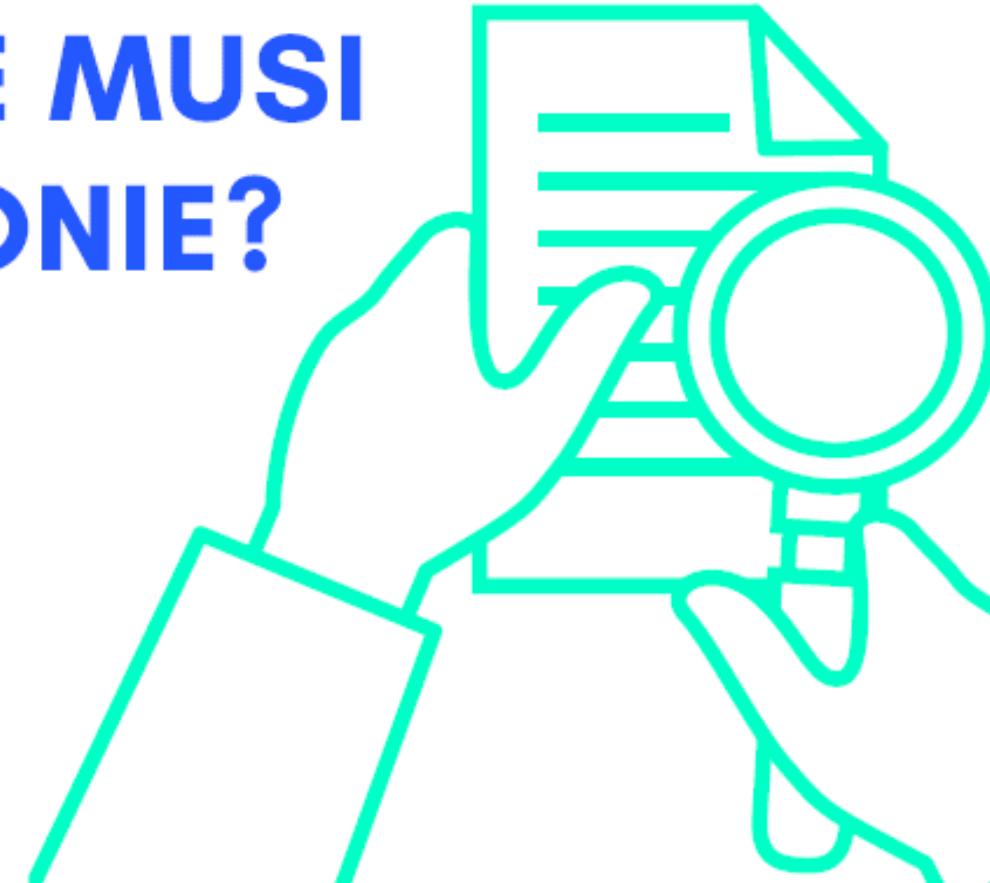


kodo/amacz

**ZDJĘCIE - ZAMIESZCZAĆ
CZY NIE?**



CZY CV KONIECZNIE MUSI BYĆ NA JEDNEJ STRONIE?



Co powinno się znaleźć w liście motywacyjnym?

- Data i nagłówek
- Adresat
- Nazwa stanowiska na jakie aplikujemy
- Ja jako pracownik
 - Opisujemy:
 - opis tego jakie podobne do oczekiwanych zadania już wykonywaliśmy
 - podkreślenie długości okresu realizowania podobnych zadań
 - sukcesów, jakie osiągnęliśmy w pracy na danym (zbieżnym z ofertą) stanowisku
 - podkreślenie posiadanej wiedzy i tego z czego ona wynika
 - nawiązanie do doświadczeń, które pozwolą nam skutecznie realizować zadania
 - Nie opisujemy:
 - niezwiązań z ofertą pracy doświadczeń i umiejętności,
 - nie powtarzamy danych z CV (czyli nie piszemy jakie skończyliśmy studia, ale możemy napisać dlaczego ten akurat kierunek będzie w pracy przydatny lub jakie kursy w trakcie studiów mieliśmy, które będą według nas przydatne i dlaczego).
- Dlaczego ta firma a nie inna?
- Podpis

Maksymalnie 1 strona A4

List motywacyjny podsumowanie

Imię i nazwisko
Adres

Warszawa, dnia

Nazwa firmy

W nawiązaniu do ogłoszenia zamieszczonego na stronie internetowej państwa firmy, chciałbym zaproponować swoją kandydaturę na stanowisko: Młodszy Programista Java.

Uważam, że społkiem ciesząco przoz Państwa wymagania zo względu na moją bardzo dobrą umiejętność programowania w języku Java, HTML i Java Script oraz znajomość technologii J2EE. Moim atutem jest ponad czteroletnie doświadczenie w programowaniu obiektowym (w języku Java) nabty podczas pracy na podobnym stanowisku. W ramach powierzonych mi zadań współtworzyłem system obsługujący procesy biznesowe firmy. Dzięki uczestnictwie w tym projekcie mogłem również lepiej poznać działanie serwerów aplikacji JBoss. W wypełnieniu powierzanych mi prac z całą pewnością pomocna jest moja znajomość języka angielskiego, która umożliwia mi swobodne korzystanie z dokumentacji technicznych.

Moje obecne stanowisko wymaga wykonywania zadań pod presją czasu, dzięki czemu nauczyłem się właściwie organizować sobie pracę w stresujących warunkach. Potrafię efektywnie pracować w zespole, sumiennie i z wielką starannością wykonuję powierzone mi zadania, łatwo nawiązuję kontakty oraz szybko się uczę.

Moim celem jest praca, która pozwoliłaby mi wykorzystywać i poszerzać wiedzę nabty zarówno w mojej obecnej pracy, jak również w trakcie studiów na kierunku Informatyka w zakresie Inżynierii Oprogramowania.

Jeśli moja oferta okaże się dla Państwa interesująca, chętnie spotkam się z Państwem i zaprezentuję moją kandydaturę podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

nazwa stanowiska z ogłoszenia

odwołanie do dotychczasowego doświadczenia

moje zalety jako pracownika vs. cel zawodowy

otwartość na spotkanie

Z poważaniem:
Imię i nazwisko

ĆWICZENIE

Za chwilę zobaczycie CV kandydatów, które zawierają wiele błędów. Przeanalizujcie je dokładnie i wskażcie miejsca, które wymagają poprawy.

Czas na przygotowanie: po 10 minut na każde CV

Rynek IT w Polsce – skąd czerpać informacje?

❖ **Informacje dot. branży IT:**

- Publikacje ABSL (Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych)
- NoFluffJobs
- JustJoin.IT
- Raporty HRM Institute
- Linkedin
- Portale branżowe/informacyjne (np. PulsHR.pl, businessinsider.pl)
- Spotkania branżowe
- Kandydaci ☺

❖ **Informacje dot. Wynagrodzeń:**

- Publikacje GUS (Główny Urząd Statystyczny)
- Sedlak & Sedlak
- ABSL (Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych)
- Portale z ogłoszeniami (dane zamieszczane w ogłoszeniach)
- Firmy doradztwa personalnego, agencje (np. Antal, Hays, Randstad)

Jak szukać pracy?

- Agencje rekrutacyjne
- Portale z ogłoszeniami dla branży IT (JustJoinIT, BulldogJobs, NoFluffJobs)
- Grupy na Facebooku (grupa dedykowana Data Science na FB)
- Pracuj.pl
- Linkedin
- Strony firm, na których nam zależy
- Biura karier
- Google
- Targi pracy, konferencje (również online)
- Fora branżowe
- <https://github.com/rushter/data-science-blogs>
- **Sieć znajomych**

Jak rekruter w branży IT pozyskuje pracowników?

- ❖ Strona firmowa / zakładka kariera
- ❖ Wykorzystanie Linkedin (Linkedin Jobs, Linkedin Search)
- ❖ Goldenline
- ❖ Branżowe portale z ofertami pracy IT (JustJoin.IT, Nofluffjobs.com, Bulldogjob.pl)
- ❖ Portale o zasięgu ogólnopolskim (pracuj.pl, praca.pl, infopraca.pl)
- ❖ Facebook (grupy dedykowane konkretnym lokalizacjom lub technologiom)
- ❖ Wewnętrzna baza kandydatów
- ❖ Zagraniczne portale z ofertami pracy IT

Jak rekruter w branży IT pozyskuje pracowników?

- ❖ Program poleceń pracowniczych
- ❖ Program praktyk i stażów
- ❖ Targi pracy dedykowane branży IT
- ❖ Branżowe konferencje/meetupy
- ❖ Agencje rekrutacyjne/firmy outsourcingowe
- ❖ Współpraca z uczeniami (Biura Karier, konferencje, studia podyplomowe)
- ❖ Działania z obszaru Employer Branding (budowanie marki pracodawcy jako wsparcie procesu rekrutacji)

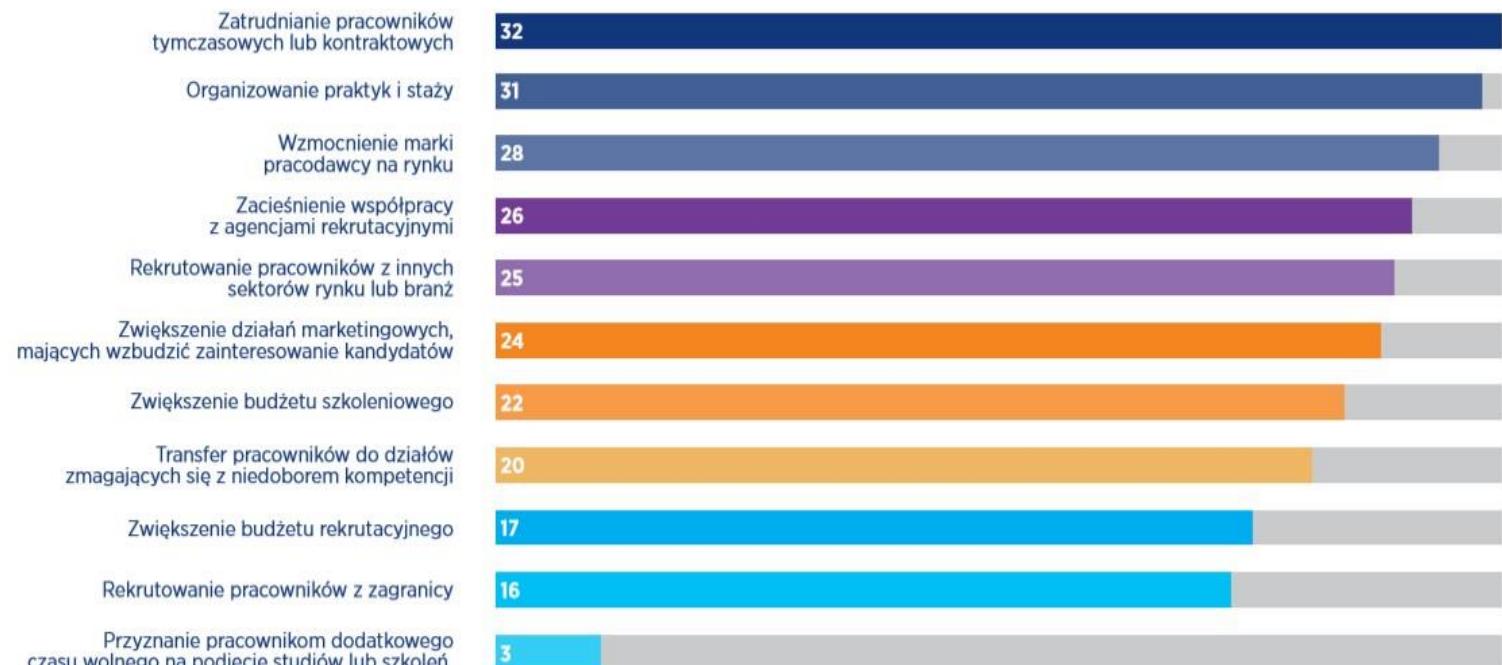
Jak dotrzeć do rekrutera?

- GoldenLine lub LinkedIn (Facebook?)
- Bezpośredni mail lub telefon jeśli widoczne w ofercie
- Sieć kontaktów

Dotarcie do kandydata

Jakie działania podejmuje firma w celu rozwiązyania problemu niedoboru kompetencji?*

Perspektywa firm



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Czy odchodzący z firmy pracownikom składana jest kontroferta, która ma ich przekonać do zmiany decyzji?

Perspektywa firm



Planowane sposoby rozwiązyania problemu niedoboru kompetencji

Źródło: Hays, Raport płacowy 2019, Trendy na rynku pracy.

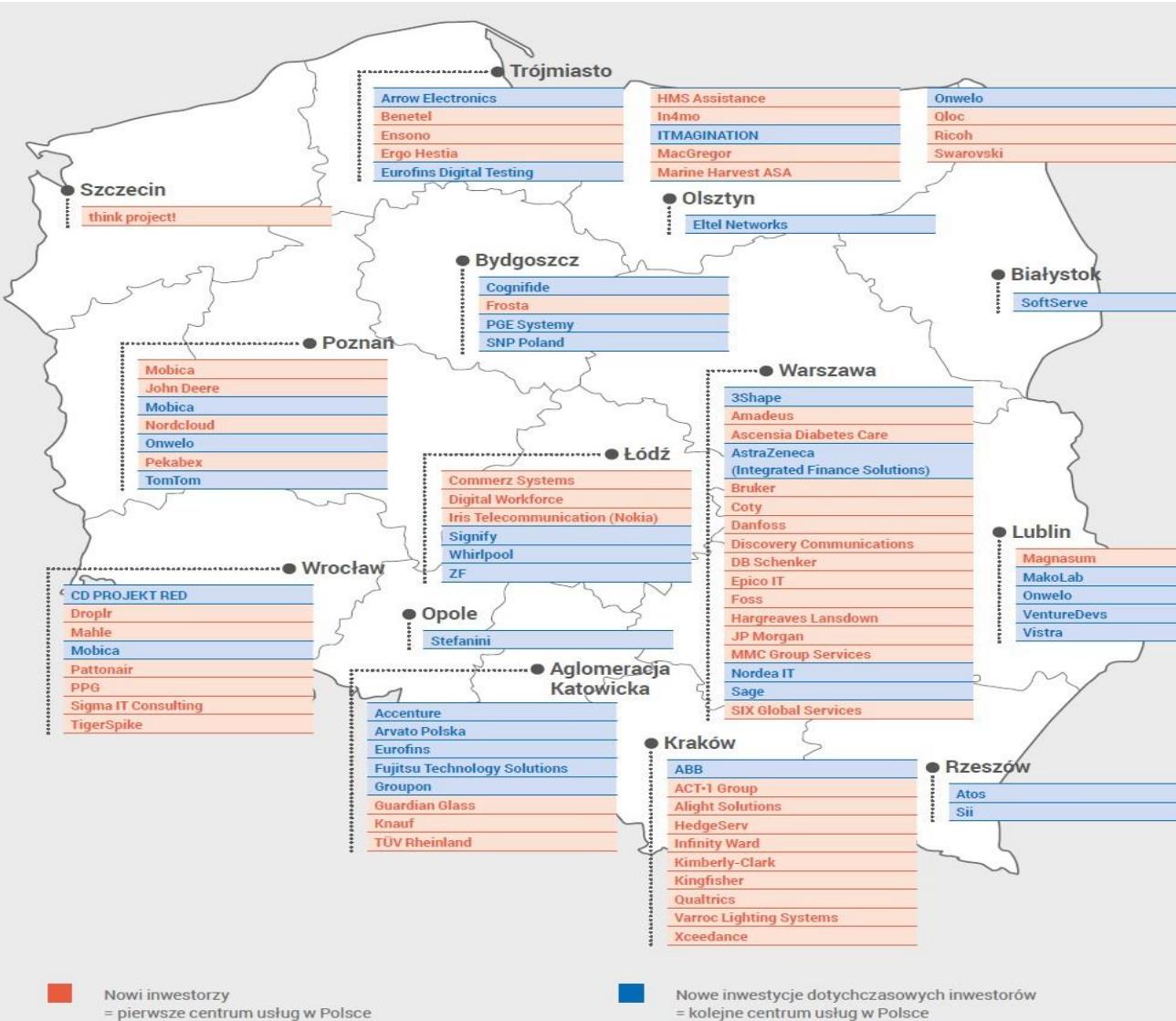
Co zrobić jeśli nikt nie odpowiada na Twoje aplikacje?

- Zrozum proces
- Jeszcze raz sprawdź swoje dokumenty i zweryfikuj strategię działania
- Nie czekaj bezczynnie
- Unikaj błędów:
 - Skupiasz się na jednej firmie/ofercie pracy
 - Nie wysyłasz aplikacji, jeśli nie spełniasz 100% wymagań
 - Poświęcasz zbyt dużo czasu na modyfikację dokumentów
 - Wysyłasz dokumenty na oferty poniżej/powyżej kwalifikacji
 - Nie przesydasz CV do swojej siatki networkingowej /znajomych
 - Nie wyrażasz zgody na przechowywanie Twojego CV na poczet przyszłych rekrutacji

Rynek IT w Polsce

- Po wzroście o 6,1% w 2020 r. i prognozowanym wzroście o 7,2% w br., **dynamika wzrostu rynku IT w Polsce w latach 2021-2026 wyniesie średniorocznie 4,8%**, prognozuje firma PMR
- **Szybciej niż cały rynek będzie rósł segment oprogramowania**, głównie w obszarze rozwiązań BI oraz aplikacji i systemów bezpieczeństwa IT i sieciowego
- W sześciioletniej perspektywie **wydatki na IT będą rosły** we wszystkich segmentach rynku
- 2021 - za nami **kolejny rok wzrostów** w zakresie wynagrodzeń w IT, choć już nie tak spektakularnych jak w poprzednich latach
- Tradycyjnie, **IT kodem pisanym stoi** - oferty pracy na portalu NoFluffJobs w branży publikowane są głównie w kategoriach developerskich: Backend, Frontend i Fullstack (całościowo odpowiadają za 54,58% wszystkich ofert w 2021)

Przykłady centrów usług biznesowych w Polsce

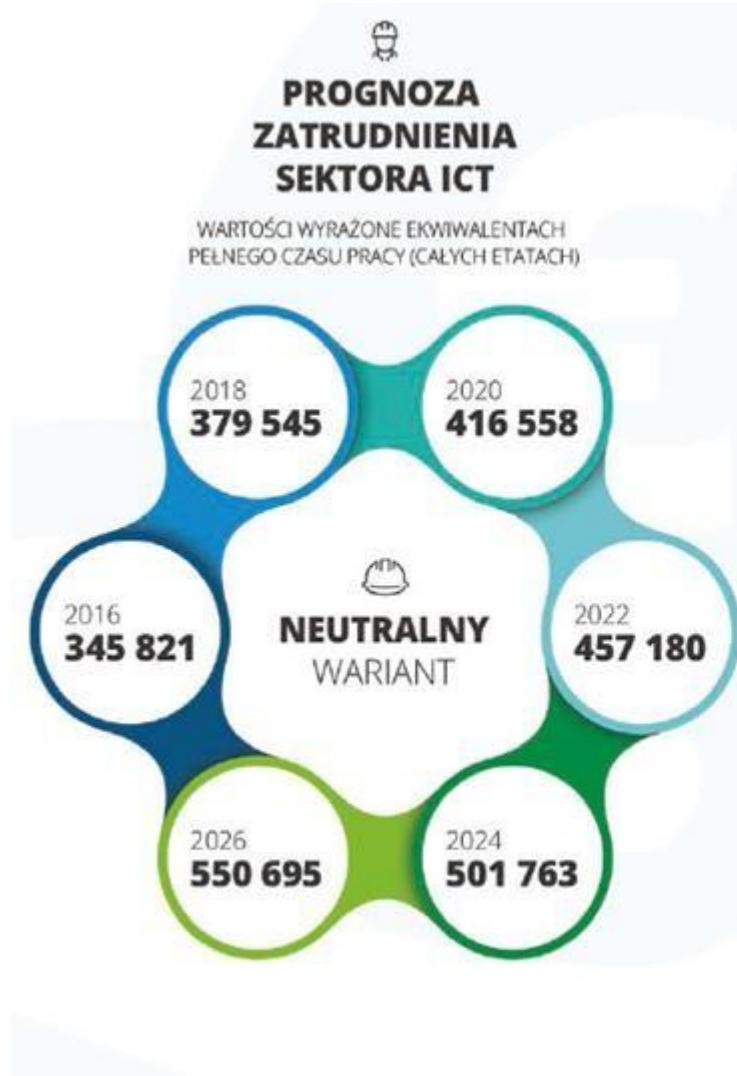


Warszawa centra usług biznesowych

Accenture	KMD
Amadeus	Linklaters
ASTEK	Lionbridge
Atos GDC	Luxoft
bioMerieux SSC	Mercer Services
BNP Paribas Securities Services	MM Group Services
Bruker Business Support Center	MoneyGram
Citibank	National Westminister Bank (RBS)
Coca-cola Services	Nokia
Colgate-Palmolive	OEXGroup
Dentos Business Services	Procter & Gamble
DHL Parcel	ProService Finteco
Diebold Nixdorf	Randstad Payroll Solutions
DLA Piper GSC	Roche Global IT Solution Centre
DSV International Shared Services	RR Donnolley
DXC Technology	Sage
Elopac SSC	Schneider Electric
F5 Networks	Siemens
Franke	Sii
Goldman Sachs	Stanley Black & Decker
Google	Teleperformance
Groupon Shared Service	Unicredit Business Integrated Solutions
IT Kontrakt	Wipro IT Services
Jones Lang LaSalle	Zoetis

Źródło: ABSL, Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce

Rynek ICT w Polsce

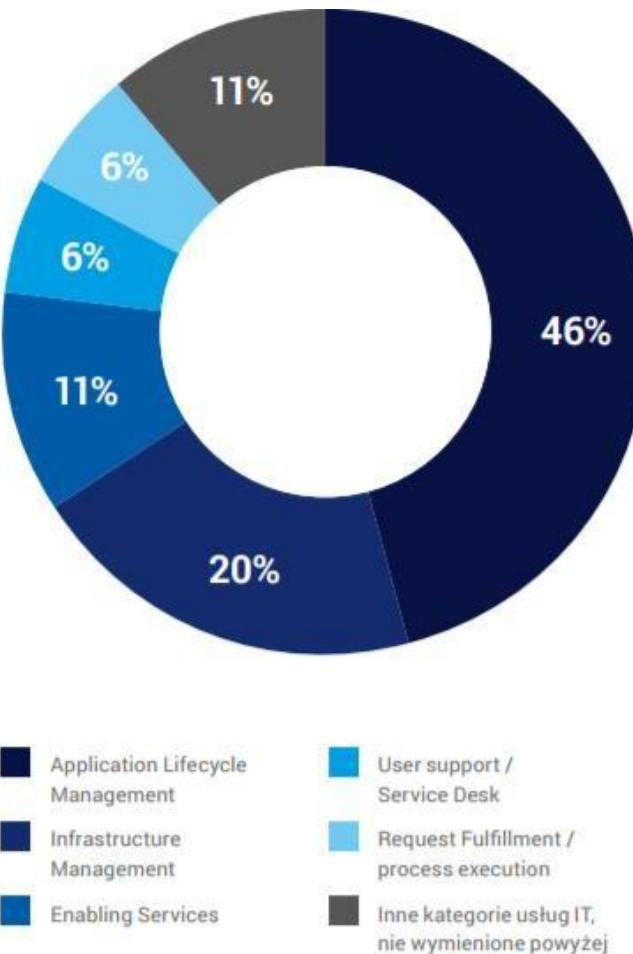


**ŚREDNIE WYNAGRODZENIA
W SEKTORZE ICT**



Źródło: INVESTIN, Perspektywy rozwoju polskiej branży IT do roku 2025, 2017.

Rynek IT w Polsce



Struktura zatrudnienia w podziale na kategorie

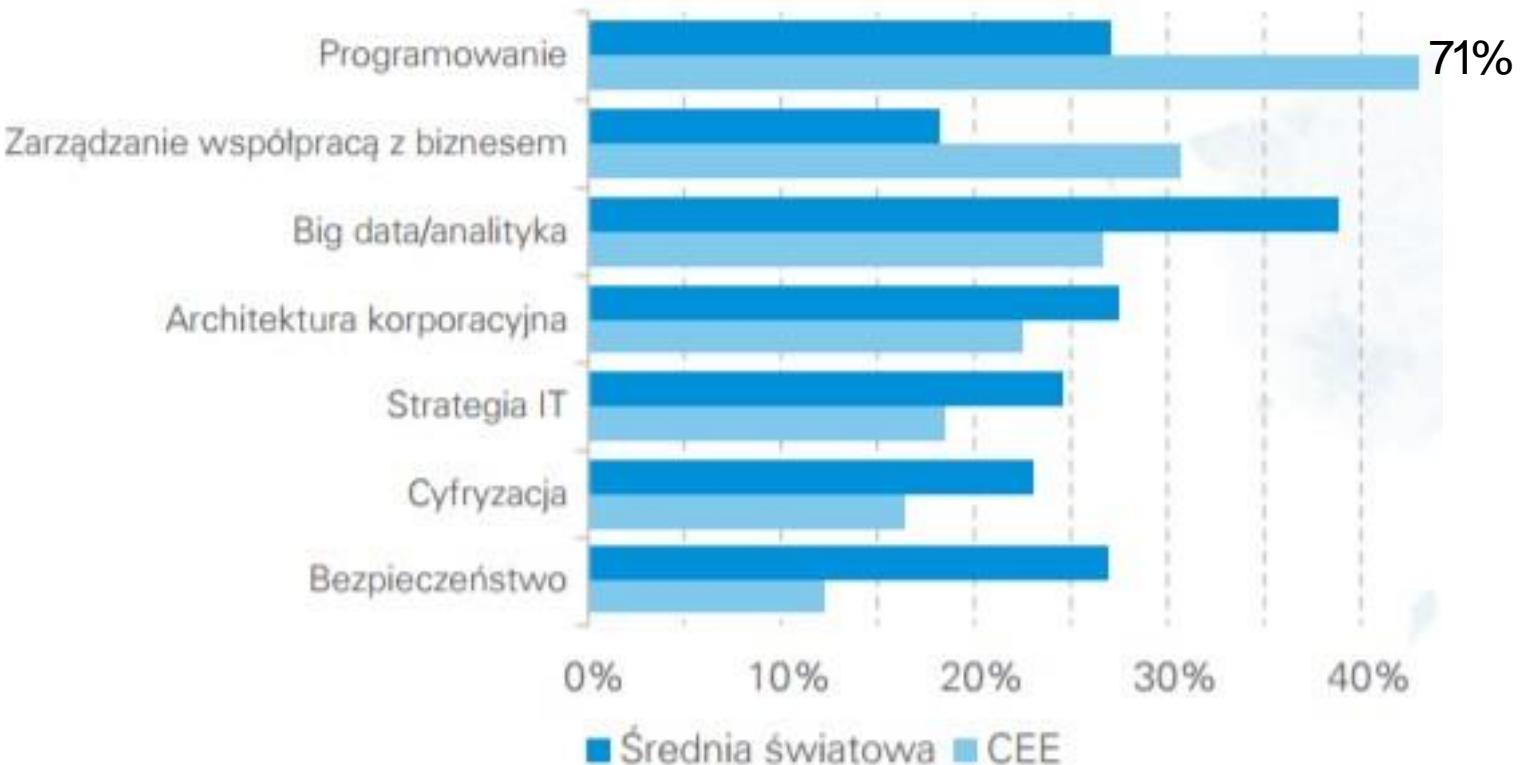
świadczonych usług IT

Źródło: ABSL, Rynek usług IT w Polsce.

Od stycznia do marca 2022 r.
43 proc. firm w Polsce chce
pozyskiwać nowych
pracowników, podczas gdy 19
proc. planuje redukować
etaty. To rekordowe wyniki od
2008 r., tj. od początku
badania agencji Manpower
Group.

Rynek IT
w Polsce- kogo
będzie
poszukiwał

KOMPETENCJE, KTÓRYCH BRAK OGRANICZA MOŻLIWOŚĆ WPROWADZANIA ZMIAN W ORGANIZACJI



Kluczowe różnice braków kompetencyjnych.
Źródło: Raport KPMG w Polsce pt. „The Creative CIO. Perspektywa CEE”,

Rynek IT w Polsce - najpopularniejsze technologie



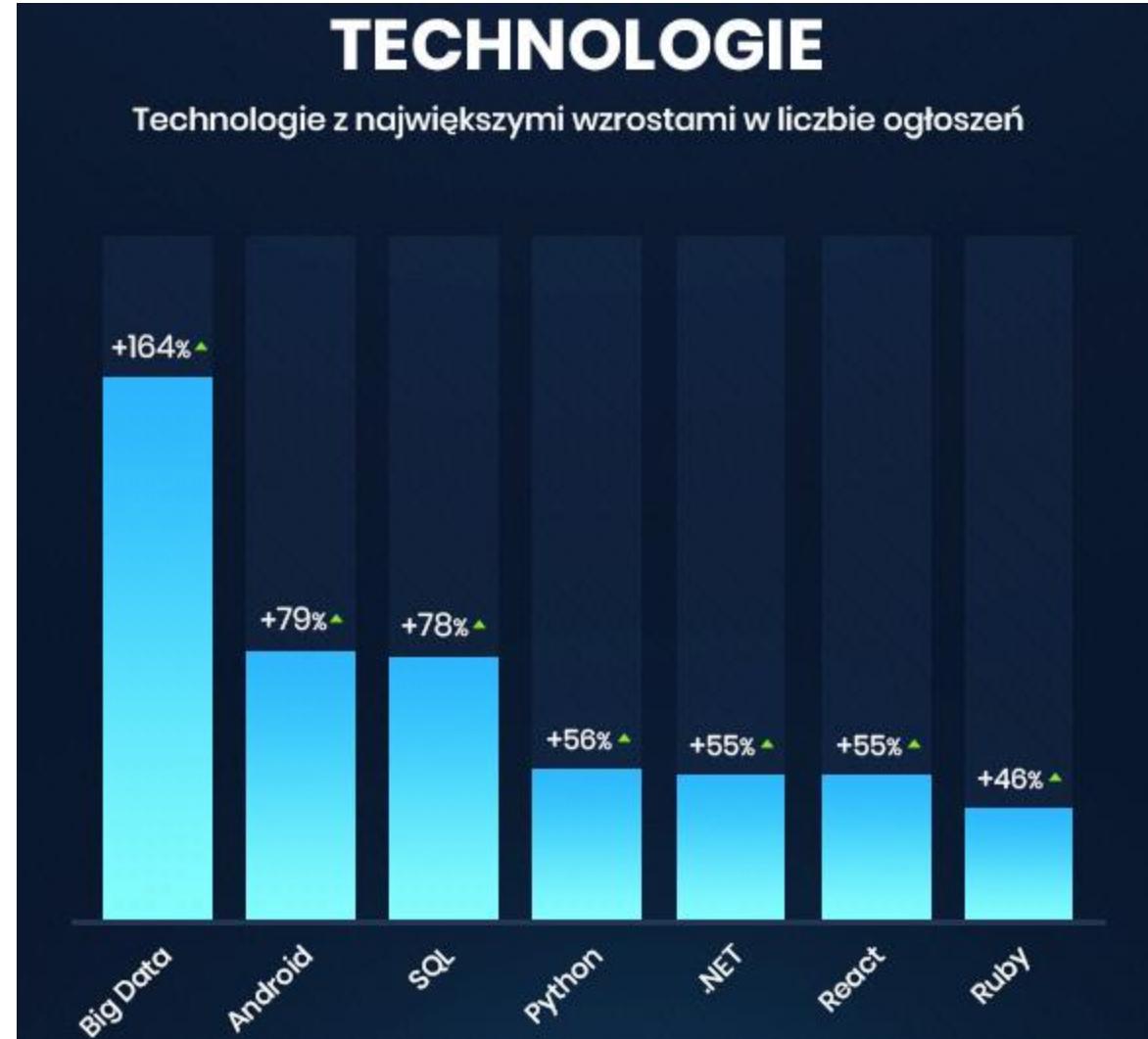
Technologie, które najczęściej występują w ogłoszeniach IT
Źródło: "Rynek pracy IT w Polsce Co oferowali pracodawcy" No Fluff Jobs

Rynek IT w Polsce - trendy (specjalizacje IT)



Technologie, które najczęściej występują w ogłoszeniach IT
 Źródło: "Rynek pracy IT w Polsce Co oferowali pracodawcy" No Fluff Jobs

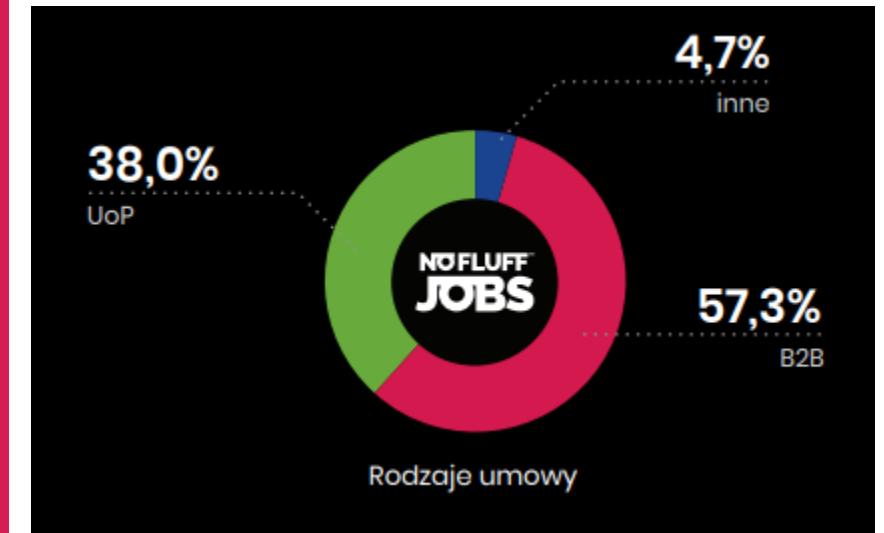
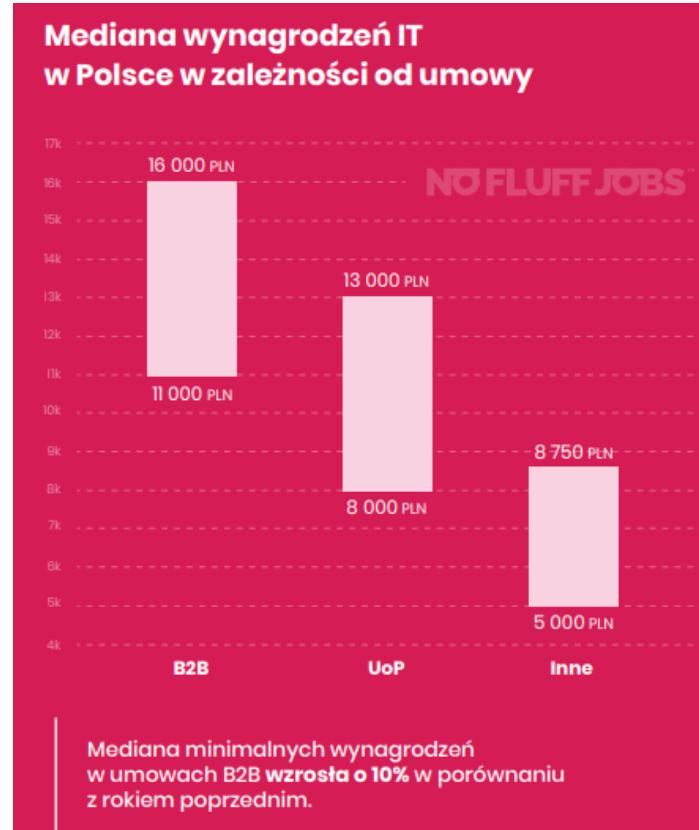
Rynek IT w Polsce - trendy (technologie)



Technologie, które najczęściej występują w ogłoszeniach IT
Źródło: "Rynek pracy IT w Polsce Co oferowali pracodawcy" No Fluff Jobs

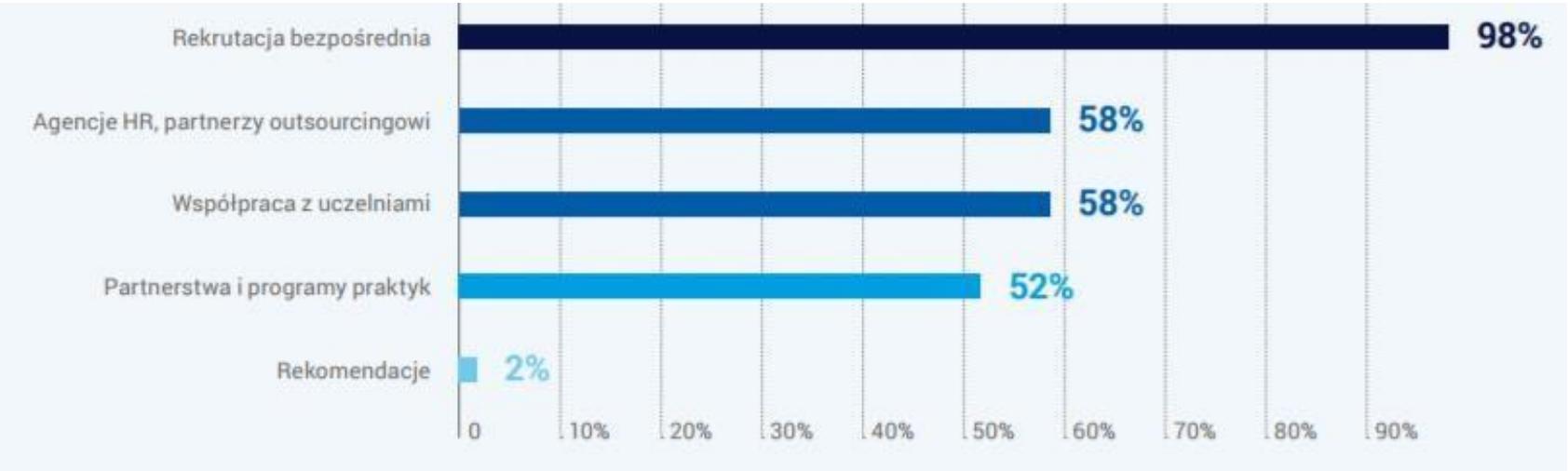
Rynek IT w Polsce - wynagrodzenia

Medianą wszystkich oferowanych **wynagrodzeń brutto** bez względu na doświadczenie, specjalizację i typ umowy w IT wynosi w Polsce **12 500 zł**



Technologie, które najczęściej występują w ogłoszeniach IT
 Źródło: "Rynek pracy IT w Polsce Co oferowali pracodawcy" No Fluff Jobs

Rynek IT w Polsce



Sposoby rekrutacji pracowników w firmach oferujących usługi IT
 Źródło: ABSL, Rynek usług IT w Polsce,

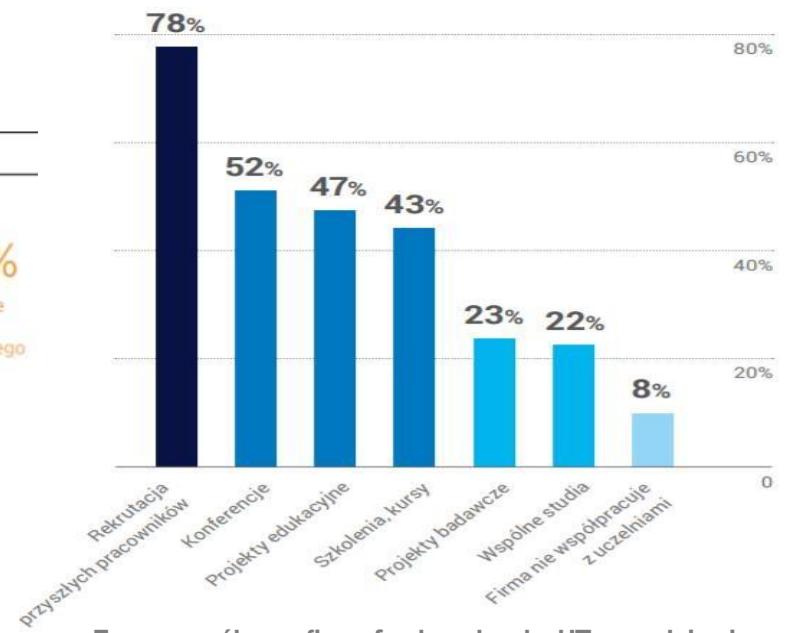
Jakie działania podejmuje firma w celu rozwiązania problemu niedoboru kompetencji?*



* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Planowane sposoby rozwiązyania problemu niedoboru kompetencji

Źródło: Hays, Raport płacowy, trendy na rynku pracy.



Formy współpracy firm oferujących usługi IT z uczelniami
 Źródło: ABSL, Rynek usług IT w Polsce,

Umowa o pracę vs. B2B

- ❖ UoP wybiera **90%** osób z wynagrodzeniem do **6 tys.** brutto PLN (Helpdesk, Testerzy, Młodsi Administratorzy)
- ❖ UoP wybiera **80,8%** osób z wynagrodzeniem w przedziale **5-10 tys.** brutto PLN
- ❖ UoP wybiera **27,8%** osób z wynagrodzeniem powyżej **10 tys.** brutto PLN
- ❖ UoP wybiera **15%** osób z wynagrodzeniem powyżej **15 tys.** brutto PLN
- ❖ UoP wybierają najczęściej osoby, które zaczynają swoją ścieżkę zawodową

Umowa B2B jest obecnie najczęściej oferowaną formą współpracy w branży IT

Pracodawcy najczęściej proponują współpracę w oparciu o **umowę B2B**, która pojawiła się w **prawie 60%** wszystkich ogłoszeń.

Medianą wynagrodzeń tej formy współpracy jest zdecydowanie wyższa niż w przypadku umowy o pracę. Na B2B mediana najniższych wynagrodzeń to **11 000 zł**, a najwyższych **16 000 zł** na fakturę. W przypadku umowy o pracę oferowane wynagrodzenie jest zdecydowanie niższe i wynosi **od 8 000 do 13 000 zł brutto**.

Źródło: "Rynek pracy IT w Polsce Co oferowali pracodawcy?" No Fluff Jobs

Rynek IT w Polsce- dodatkowe benefity

świadczenie dodatkowe	procent firm
dodatkowa opieka medyczna	95%
zajęcia sportowo-rekreacyjne	95%
szkolenia zawodowe	94%
praca zdalna	90%
elastyczny czas pracy	88%
szkolenia językowe	86%
polisa na życie	73%
dopłaty do nauki	67%
bony towarowe/karty przedpłacone	44%
samochód służbowy	27%
dopłaty do wyżywienia/stółwka firmowa	35%
akcje pracownicze	12%
pożyczki preferencyjne	11%
dodatkowy płatny urlop	11%
dojazd do pracy	2%
dodatkowy program emerytalny	1%

Świadczenia dodatkowe w branży IT

Źródło: Raport płacowy Sedlak & Sedlak dla branży IT

Które z rozwiązań pracy
elastycznej funkcjonują w firmie

83%

Elastyczne godziny pracy

80%

Praca zdalna/home office

30%

Praca w niepełnym wymiarze
godzin

13%

Przepracowanie pełnego wymiaru
godzinowego w mniejszą liczbę dni

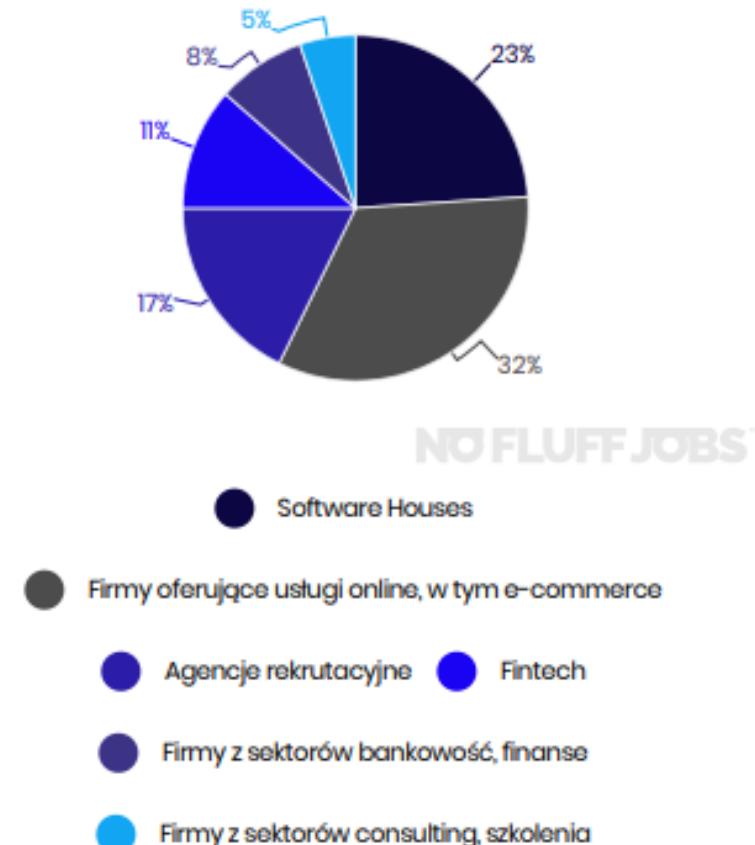
* Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Elastyczne formy współpracy
Źródło: Hays, Raport płacowy,
trendy na rynku pracy.

Koronawirus a branża IT

Koronawirus a branża IT

Firmy, które najczęściej publikowały oferty pracy w marcu 2020 r.



Według raportu NoFluffJobs, koronawirus wpłynął na trendy jeśli chodzi o rekrutację na rynku IT.

Wśród firm, które wciąż aktywnie prowadzą rekrutacje, znajdziemy **software house'y** oraz przedsiębiorstwa **wytwarzające i utrzymujące usługi i narzędzia online**. Intensywnie rekrutują również firmy prowadzące sklepy w sieci (**e-commerce**) oraz te, które tworzą rozwiązania technologiczne w obszarze usług finansowych (**fintech**)

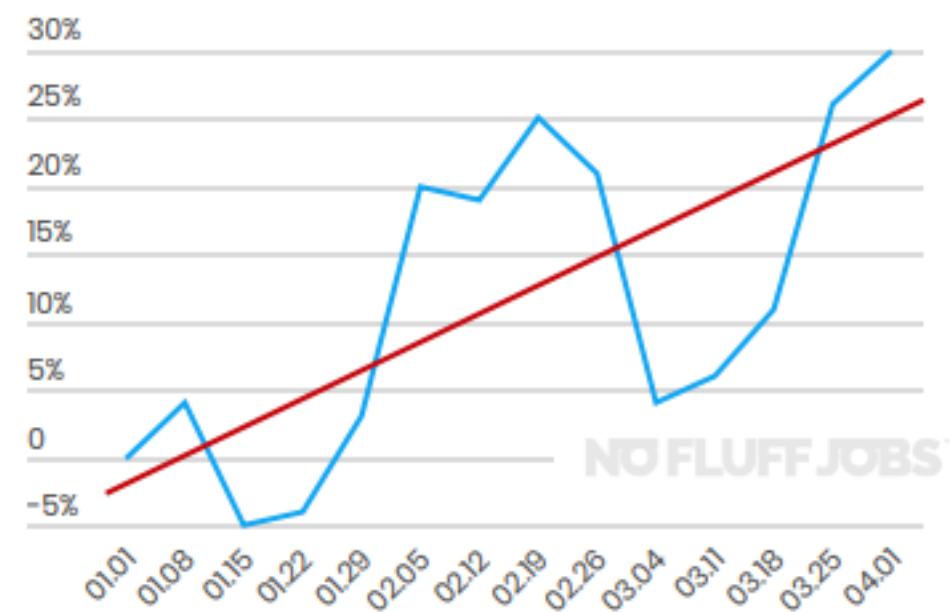
Koronawirus a branża IT

Wzrost liczby ogłoszeń o pracę oferujących pracę zdalną

Według danych NoFluffJobs, wzrosła liczba aktywnych ofert pracy z możliwością pracy całkowicie zdalnej.

○ **30%** wzrosła liczba publikowanych ofert pracy zdalnej podczas pandemii w stosunku do stycznia 2020 roku.

Aktywne ogłoszenia Remote w podziale na tygodnie od początku 2020 r.

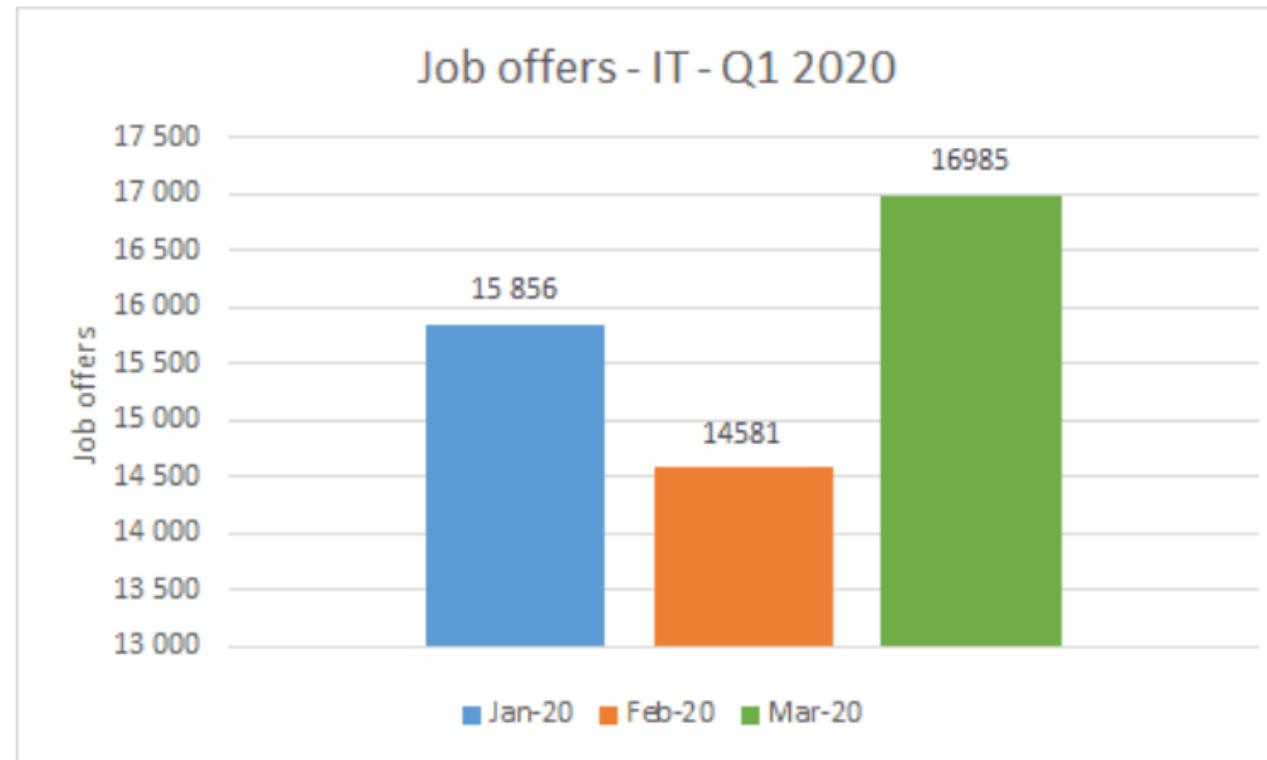


Źródło: Raport „Zarobki i trendy technologiczne w czasie pandemii” No Fluff Jobs

Koronawirus a branża IT

Wzrost liczby ogłoszeń w branży IT ogółem

Jak na razie rynek pracy IT zdaje się nie zauważać spadku ilości ogłoszeń. Na podstawie danych przygotowanych przez firmę Element, która zajmuje się monitorowaniem ogłoszeń rekrutacyjnych, okazuje się, że **w marcu liczba ogłoszeń w branży IT wzrosła** w porównaniu do stycznia i lutego

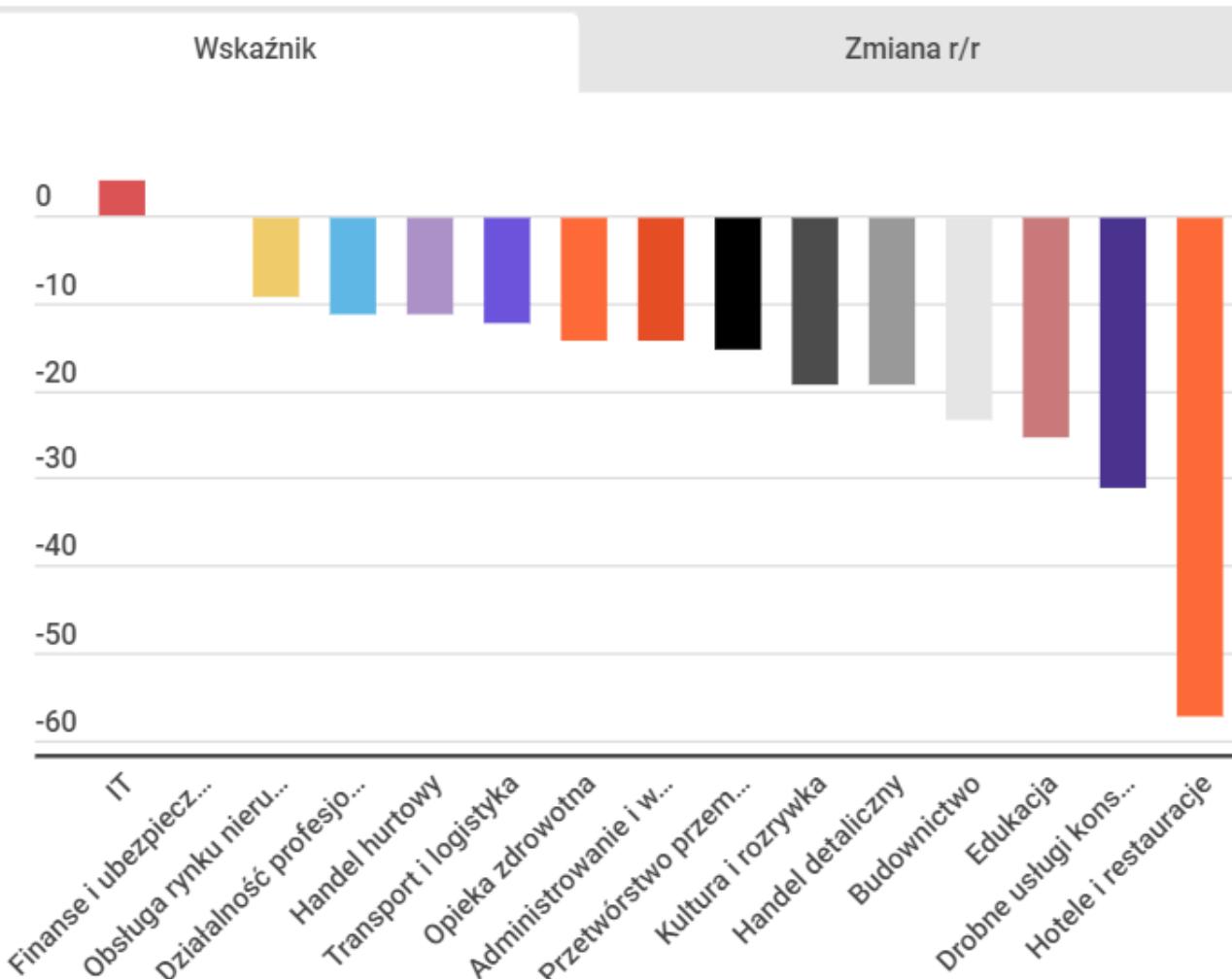


Źródło: <https://elementapp.ai/raport-element-ats-oferty-pracy-w-branzy-it-q1-2020/>

Koronawirus a branża IT

Branża IT na tle gospodarki

Ogólny wskaźnik koniunktury w grudniu 2020 r.



Koronawirus a branża IT

Największe wyzwania stojące przed pracodawcami

- ❖ Szybka i przejrzysta **komunikacja**
- ❖ Zapewnienie **bezpieczeństwa** pracownikom
- ❖ **Elastyczność** i umiejętność przystosowania organizacji do zmieniających się okoliczności
- ❖ **Dopasowanie się do oczekiwania** pracowników i kandydatów

3 obszary, które są szczególnie ważne dla pracodawcy w obliczu pandemii:

<https://www.sages.pl/blog/obszary-pracy-zdalnej-ktore-w-obliczu-koronawirusa-wymagaja-szczegolnej-uwagi-kazdej-firmy>

Największe bolączki kandydatów

- Rekruter wiecznie spóźniony
- Rekruter widmo
- Rekruter „tylko dobre wieści”
- Rekruter dominujący
- Rekruter „lejwoda”
- Rekruter znużony / wypalony

Największe bolączki rekruterów

- Kandydat nieuchwytny
- Kandydat pracujący
- Kandyda niezdecydowany
- Kandydat roszczeniowy
- Kandydat wszechwiedzący
- Kandydat napastliwy
- Kandydat kameleon
- Kandydat idealny
- Kandydat „nie ma mnie”
- Kandydat wyszkolony
- Kandydat skrzywdzony
- Kandydat monosylabiczny/gadatliwy

Jak pogodzić dwa światy?



- Kontakt z managerami, doprecyzowywanie szczegółów stanowiska
- Doradzanie managerom, kandydatom i pracownikom w sprawach biznesowych (wyceny stanowisk, informacje z rynku, informacje z zakresu prawa pracy, urlopy wypoczynkowe, zwolnienia lekarskie itp.)
- Spotkania statusowe z managerami, planowanie rozwoju poszczególnych linii biznesowych
- Przygotowywanie dokumentów dla kandydatów i pracowników
- Planowanie procesu rekrutacji/ zarządzanie procesem
- Prowadzenie bazy danych w systemie (każda aplikacja jest monitorowana, musi znaleźć się w systemie z informacją dlaczego dany kandydat został lub nie został uwzględniony w procesie rekrutacji)
- Zmiany decyzji managerów/ kandydatów
- Rekrutacje, które pojawiają się z nienacka z terminem realizacji na wczoraj
- Kontakt z agencjami rekrutacyjnymi, biurami karier, organizacja targów pracy, konferencji
- Negocjacja warunków umów z dostawcami
- Publikacja ofert pracy
- Umawianie spotkań z kandydatami, zmiana terminów spotkań bo coś komuś wypada
- Rozmowy z kandydatami (spotkania, rozmowy przez telefon, Skype)
 - Itp.

Przed rozmową

- Na jaką ofertę aplikowaliśmy
- Przygotujmy się do rozmowy technicznej np.:
 - Czego mogę dowiedzieć się o firmie i stanowisku samodzielnie
 - Wyobraźmy sobie nasze stanowisko
 - Mocne i słabestrony
 - Doświadczenia akademickie
 - Umawianie spotkania
 - Czas i miejsce spotkania
 - Z kim się spotykamy
 - Jaki strój
 - W drodze do biura
 - Czekając na rozmowę

Przed
rozmową

Rekrutacja zdalna – jak się przygotować?

- Sprawdź godzinę spotkania (wraz ze strefą czasową)
- Zainstaluj niezbędne narzędzia
- Sprawdź jakość połączenia internetowego
- Przygotuj odpowiednie miejsce (oświetlenie, tło, dźwięki w tle)
- Zrób test kamery i mikrofonu (zezwól na dostęp)
- Wyłącz powiadomienia i notyfikacje
- Podłącz komputer do prądu 😊
- Przygotuj odpowiedni dresscode
- Dołącz na spotkanie o czasie
- Jeśli masz doświadczenie w pracy zdalnej, wspomnij o tym na rozmowie

Na rozmowie

Czego potrzebuje się dowiedzieć pracodawca aby zdecydować o zatrudnieniu lub nie zatrudnieniu kandydata?

Czy umie?

- Czy umiejętności kandydata odpowiadają potrzebom stanowiska?
(doświadczenie w obszarze Data Science, czego nauczył(a/e)m się na bootcampie)
- Wiedza techniczna
- Wiedza biznesowa/funkcjonalna
- Języki obce

Dlaczego?

- Motywacja do zmiany pracy?
- Dlaczego ta oferta?
- Czym dla mnie jest Data Science? Dlaczego jestem zainteresowany (y/a) pracą w tym obszarze?

Czy odnajdzie się w zespole?

Czy będzie się zachowywał tak jak potrzebujemy na tym stanowisku?

Za ile?

- Czy możemy zaproponować wynagrodzenie, którego oczekuje?
- Czy mamy budżetna podwyżki?

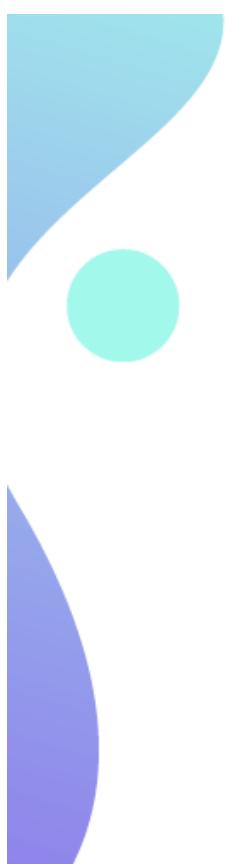
Od kiedy?

- Czy możemy tyle czekać?
- Czy możemy zatrudnić tak szybko?

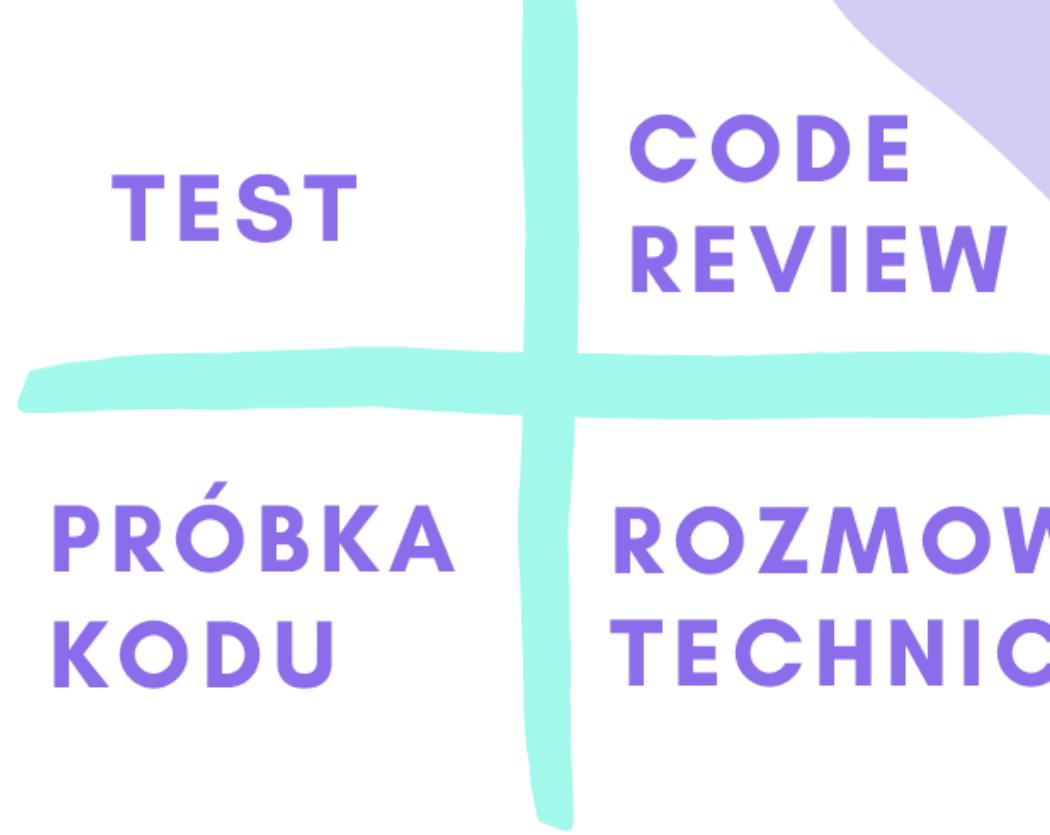
Na jak długo?

- Czy nie odejdzie pochwili?
- Ile kosztuje zatrudnienie i przyuczenie nowego pracownika?

Zadania
praktyczne
w rekrutacji IT



TEST



**PRÓBKA
KODU**



**CODE
REVIEW**



**ROZMOWA
TECHNICZNA**

Przykłady konstrukcji procesów rekrutacyjnych w IT

Wariant I

1. Wstępna rozmowa telefoniczna z rekruterem **(30 min)**
2. Spotkanie z osobą techniczną (rozmowa techniczna) i osobą z działu HR **(1,5 h)**
3. Przekazanie decyzji

Wariant II

1. Wstępna rozmowa telefoniczna z rekruterem **(10 min)**
2. Test **(30 min)** -> omówienie testu i spotkanie z osobą techniczną **(Łącznie 1,5h)**
3. Spotkanie z osobą z działu HR **(1h)**
4. Przekazanie decyzji

Wariant III

1. Wstępna rozmowa telefoniczna z rekruterem **(15 min)** + przesłanie zadania kandydatowi
2. Omówienie zadania i spotkanie z osobą techniczną przy udziale osoby z HR **(1,5h)**
3. Spotkanie z Szefem oddziału/firmy **(30 min)**
4. Przekazanie decyzji

Konstrukcja procesów rekrutacyjnych w IT

Konstrukcja procesu rekrutacyjnego może zależeć od:

- ❖ Poziomu stanowiska
- ❖ Sposobu weryfikacji poziomu kompetencji technicznych
- ❖ Kultury organizacyjnej danej firmy
- ❖ Wymagań biznesowych (np. oczekiwania klienta)
- ❖ Modelu rekrutacyjnego przyjętego w danej firmie (przykład: współpraca z agencjami rekrutacyjnymi, które za nas wykonają część pracy)

O co pytać?

- ❖ Jaki jest zakres obowiązków na tym stanowisku?
- ❖ Czy będę musiał wyjeżdżać służbowo?
- ❖ Jak będzie wyglądał regularny dzień pracy?
- ❖ Czy praca wykonywana jest w biurze czy zdalnie?
- ❖ Jakie są godziny pracy?
- ❖ Czy będę przypisany do jednego projektu czy będę wykonywał zadania współpracując w kilku projektach jednocześnie?
- ❖ Czy stos technologiczny jest jasno ustalony czy istnieje jakąś elastyczność w tym obszarze?
- ❖ Z jakich wersji technologii firma korzysta?

O co pytać?

- ❖ Jakie są dalsze plany firmy i zespołu? Czy firma planuje dalej powiększać zespół?
- ❖ Ile osób pracuje w dziale/zespole do którego aplikuję?
 - ❖ Jaki jest podział obowiązków w zespole?
 - ❖ Jaka jest średnia wieku tych osób?
- ❖ Kto będzie moim przełożonym i jaki ma styl zarządzania?
- ❖ W jaki sposób są mierzone efekty mojej pracy?
- ❖ Jakie są możliwości rozwoju i ścieżka kariery w firmie?
- ❖ Jak wyglądają następne kroki rekrutacji? Kiedy mogę się spodziewać kontaktu ze strony firmy?

Oco NIE pytać na pierwszej rozmowie?

- Jak długo firma jest na rynku? Czym się zajmuje?
- Kiedy mogę spodziewać się awansu?
- Czy możecie dostosować opis stanowiska do mojego doświadczenia?
- Czy może mnie Pan/Pani oprowadzić po biurze?
- Czy zanim podejmę decyzję o współpracy mógłbym poznać pozostałe osoby w zespole?
- Czy mógłbym zobaczyć kodźródłowy?
- Czy dostanę tę pracę?

Jakich pytań się spodziewać?

- Dlaczego chciałby/chciałaby Pan/Pani zmienić pracę?
- Czy wie Pan/Pani czym zajmuje się nasza firma?
- Czy pamięta Pan/Pani opis stanowiska?
- Które z Pana/Pani doświadczeń mógłby Pan wykorzystać w naszej firmie?
- Dlaczego jest Pan/Pani zainteresowana obszarem Data Science?
- Jakie ma Pan/Pani doświadczenie w tym oszarze?
- Z czego wynikało rozstanie z poprzednim pracodawcą?
- Jakiej dokładnie pracy Pan/Paniszuka?
- Jakie są Pana/Pani oczekiwania finansowe?
- Jaka jest Pana/Pani dostępność?
- Czy możemy przejść na angielski?
- Czy jest Pan zainteresowany pracą u nas? Dlaczego?
- Czy ma Pan/Pani jakieś pytania?
- Pytania techniczne/ wywiad techniczny
- Wywiad kompetencyjny (behawioralny)

Wywiad behawioralny / kompetencyjny

- Historia: David McClelland, 1973 – mała skuteczność testów inteligencji, mają małe przełożenie na efektywność pracownika na danym stanowisku
- Co najlepsi robią najczęściej aby osiągnąć najlepszy rezultat?
- Uwaga! Kompetencji nie określamy teoretycznie, ale przez obserwację zachowań naszych najlepszych pracowników.

S- situation(sytuacja)

T- task (zadanie)

A-action (działanie)

R-result(rezultat)

S – „Proszę opisać przykład sytuacji, kiedy miał Pan/Pani do czynienia z konfliktem w zespole”

T – „Jaka była Pana/Pani rola?”

A – “Co dokładnie Pan/Pani zrobił/a? Jakie podjął Pan/Pani kroki w celu rozwiązywania konfliktu?”

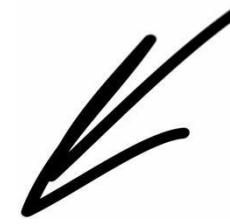
R – „Jak zakończyła się ta sytuacja? Jaki był efekt/rezultat?”

Przykład: Orientacja na Klienta

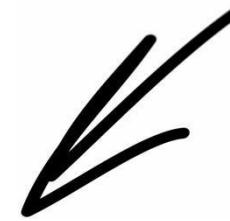
Czy możesz mi podać przykład sytuacji w której musiałeś sobie poradzić z nierealnymi oczekiwaniami Klienta? Jak poradziłeś sobie w tej sytuacji?



Mamy nowego Klienta, który właśnie kupił od nas oprogramowanie i spodziewał się, że zmodyfikujemy jeden z modułów w ciągu 2 miesięcy, podczas gdy zazwyczaj trwa to 4 miesiące. Usiadłem z Klientem, aby zrozumieć jego potrzeby, a następnie ustaliłem wspólne zespołem, aby skrócić czas do trzech miesięcy. Klient był bardzo zadowolony i przyznał, że nie myślał, że możemy to zrobić w ciągu 2 miesięcy, ale chciał wywrzeć nacisk na nas aby to zrobić szybciej.



Mamy nowego Klienta, który właśnie kupił od nas oprogramowanie i spodziewał się, że zmodyfikujemy jeden z modułów w ciągu 2 miesięcy, podczas gdy zazwyczaj trwa to 4 miesiące. Usiadłem z Klientem, aby zrozumieć jego potrzeby, a następnie ustaliłem wspólne zespoły, aby skrócić czas do trzech miesięcy. Klient był bardzo zadowolony i przyznał, że nie myślał, że możemy to zrobić w ciągu 2 miesięcy, ale chciał wywrzeć nacisk na nas aby to zrobić szybciej.



Mamy nowego Klienta, który właśnie kupił od nas oprogramowanie i spodziewał się, że zmodyfikujemy jeden z modułów w ciągu 2 miesięcy, podczas gdy zazwyczaj trwa to 4 miesiące. **Usiadłem z Klientem, aby zrozumieć jego potrzeby, a następnie ustaliłem wspólnie zespołem, aby skrócić czas do trzech miesięcy.** Klient był bardzo zadowolony i przyznał, że nie myślał, że możemy to zrobić w ciągu 2 miesięcy, ale chciał wywrzeć nacisk na nas aby to zrobić szybciej.



Mamy nowego Klienta, który właśnie kupił od nas oprogramowanie i spodziewał się, że zmodyfikujemy jeden z modułów w ciągu 2 miesięcy, podczas gdy zazwyczaj trwa to 4 miesiące. Usiadłem z Klientem, aby zrozumieć jego potrzeby, a następnie ustaliłem wspólnie zespołom, aby skrócić czas do trzech miesięcy. **Klient był bardzo zadowolony i przyznał, że nie myślał, że możemy to zrobić w ciągu 2 miesięcy, ale chciał wywrzeć nacisk na nas aby to zrobić szybciej.**



Przykład:
Współpraca
w zespole

Opowiedz mi o sytuacji, w której
pomogłeś rozwiązać problem
koleżance/koledze z zespołu?



Zarekomendowałam i przeszkoiliłam zespół z używania programu SharePoint do zapisywania i udostępniania dokumentacji projektów na całym świecie. Projekt był globalny i musieliśmy mieć możliwość dzielenia się dużymi dokumentami. To pomogło nam zredukować e-maile i mieliśmy najbardziej aktualne informacje na wyciągnięcie ręki.



Zarekomendowałam i przeszkoiliłam zespół z używania programu SharePoint do zapisywania i udostępniania dokumentacji projektów na całym świecie. **Projekt był globalny i mieliśmy mieć możliwość dzielenia się dużymi dokumentami.** To pomogło nam zredukować e-maile i mieliśmy najbardziej aktualne informacje na wyciągnięcie ręki.





Zarekomendowałam i przeszkoiliłam zespół z używania programu SharePoint do zapisywania i udostępniania dokumentacji projektów na całym świecie. Projekt był globalny i musieliśmy mieć możliwość dzielenia się dużymi dokumentami. To pomogło nam zredukować e-maile i mieliśmy najbardziej aktualne informacje na wyciągnięcie ręki.



Zarekomendowałam i przeszkoiliłam zespół z używania programu SharePoint do zapisywania i udostępniania dokumentacji projektów na całym świecie. Projekt był globalny i musieliśmy mieć możliwość dzielenia się dużymi dokumentami. **To pomogło nam zredukować e-maile i mieliśmy najbardziej aktualne informacje na wyciągnięcie ręki.**





Zwykle nie mam problemów z lekarzami. Niektórzy pracownicy mają, ale ja generalnie dobrze się z nimi dogaduję.

Wdrożenie nowego systemu było bardzo trudne, naprawdę pole walki, ale po kilku dniach rozwiązaliśmy wszystkie problemy i wszystko działało sprawnie.



Zwykle nie mam problemów z lekarzami. Niektórzy pracownicy mają, ale ja **generalnie** dobrze się z nimi dogaduję.

Wdrożenie nowego systemu było bardzo trudne, naprawdę pole walki, ale po kilku dniach **rozwiązaliśmy** wszystkie problemy i wszystko działało sprawnie.



Myślę, że każdy kogo byś zapytał powie Ci, że moje cele są bardzo trudne i że osiągnięcie ich jest jednym z największych dla mnie źródeł satysfakcji w pracy.

Uważam, że ludzie mają obowiązek proponować nowe rozwiązania, nawet jeśli ich podejście może się wydawać kontrowersyjne.



Myślę, że każdy kogo byś zapytał powie Ci, że moje cele są bardzo trudne i że osiągnięcie ich jest jednym z największych dla mnie źródeł satysfakcji w pracy.

Uważam, że ludzie mają obowiązek proponować nowe rozwiązania, nawet jeśli ich podejście może się wydawać kontrowersyjne.

ĆWICZENIE

Sztwórz pytania kompetencyjne w metodologii S.T.A.R badające poniższe kompetencje, jak również przygotuj na nie odpowiedzi:

S- situation(sytuacja)

T- task (zadanie)

A- action(działanie)

R- result(resultat)

Grupa I

ASERTYWNOŚĆ
NEGOCJOWANIE
MYŚLENIE ANALITYCZNE

Grupa II

ORIENTACJA NA
OSIĄGANIE CELÓW
KREATYWNOŚĆ
ZARZĄDZANIE LUDŹMI

Czas na przygotowanie: 15 minut

Daj się poznać



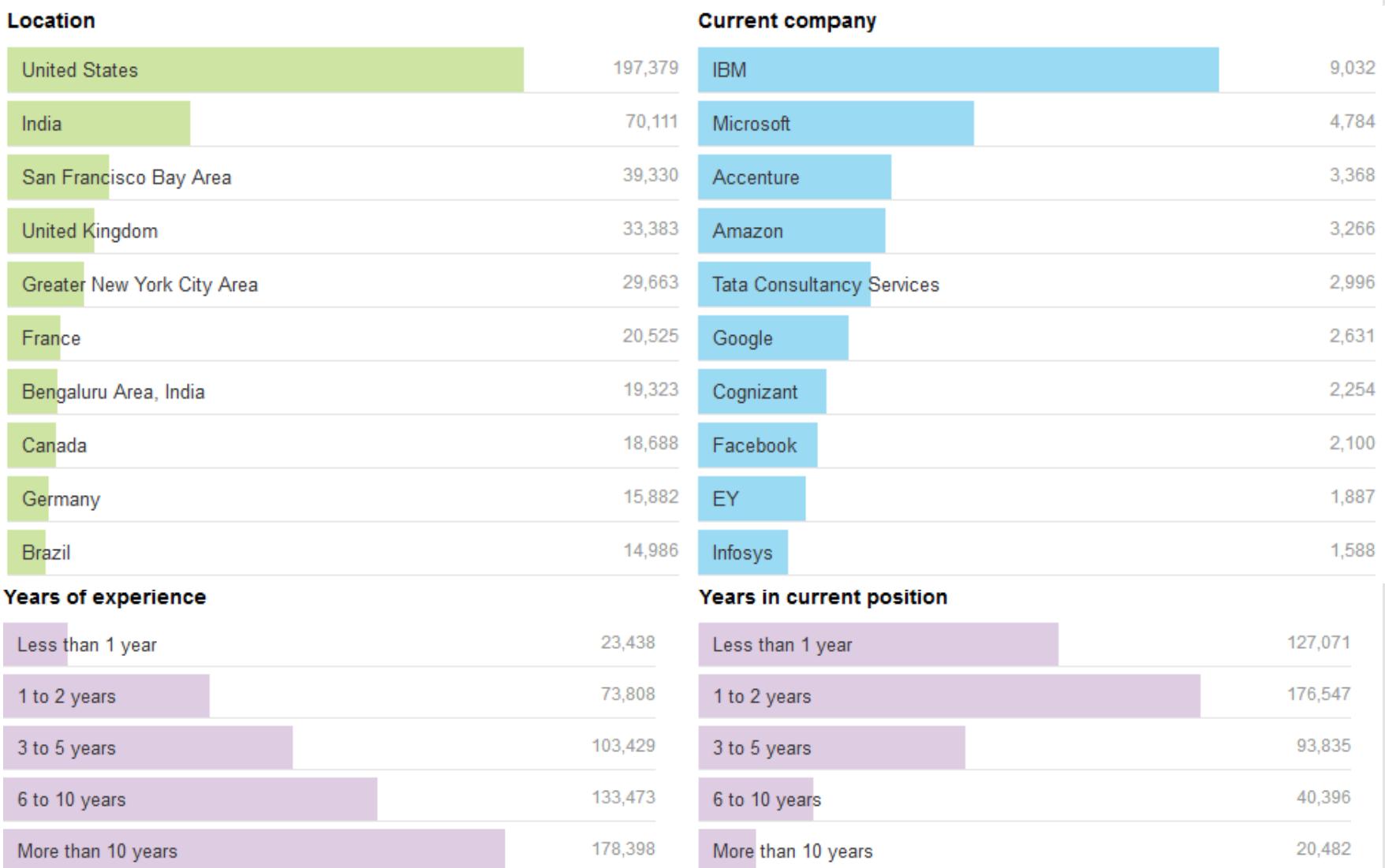
Porozmowie

- Mail z podziękowaniem za rozmowę kwalifikacyjną.
- Analiza pytań na rozmowie kwalifikacyjnej.
- Jak oceniasz ofertę?
 - Czy jestem zadowolony z proponowanego wynagrodzenia?
 - Czy forma współpracy mi odpowiada?
 - Czy stanowisko oferuje mi rozwój umiejętności?
 - Czy mogę liczyć na awans?
 - Czy ludzie z firmy wywołują we mnie pozytywne uczucia?
 - Czy w pełni rozumiem, czym się będę zajmował?
 - Czy zakres obowiązków pokrywa się z moimi celami zawodowymi?
 - Czy stanowisko wydaje mi się ekscytujące?
- Czy chcę i mogę szukać innych, ciekawszych ofert?
- Wyniki rekrutacji- uzyskaj konkretną odpowiedź

536,676 results

Data science globally (LinkedIn search)

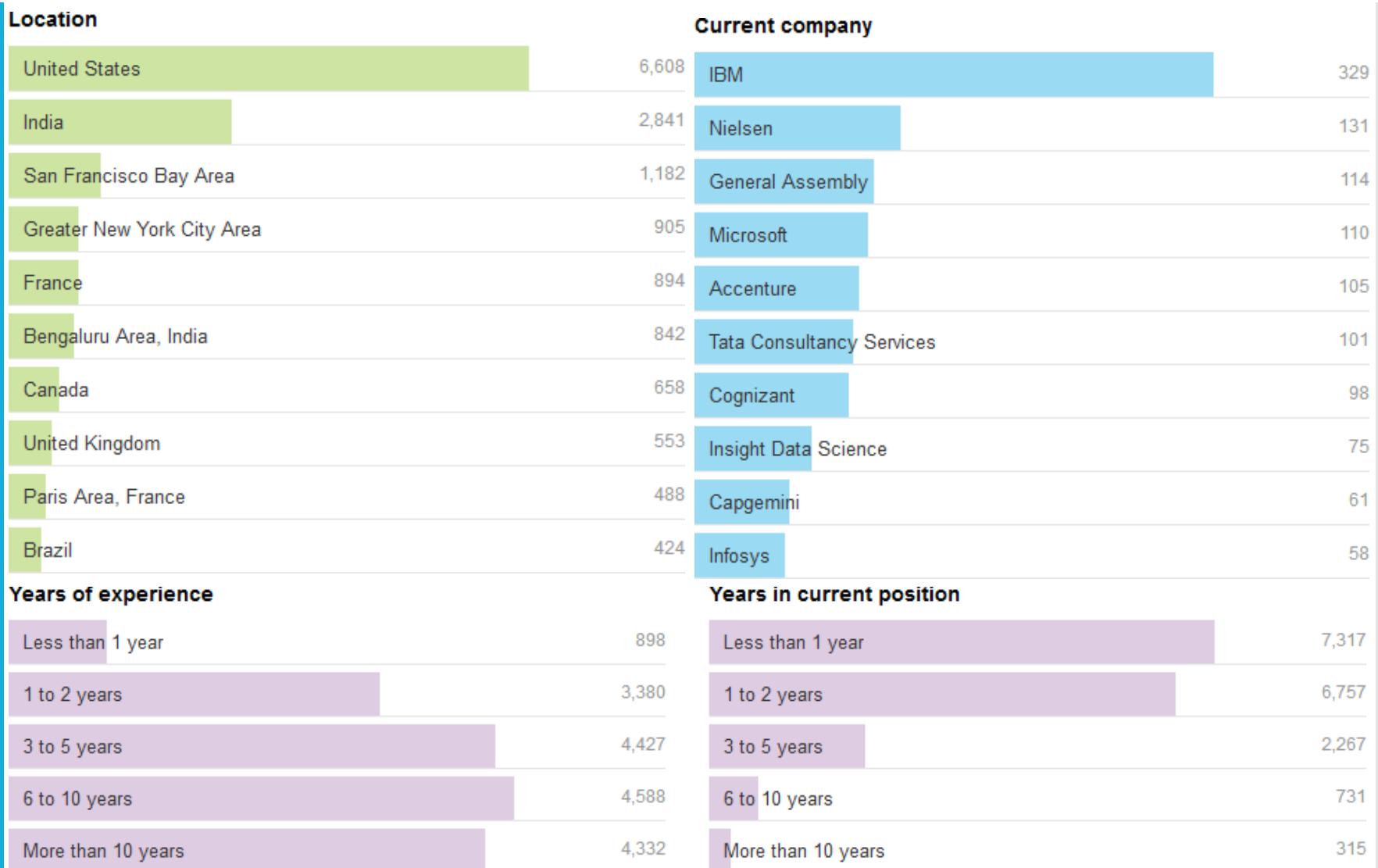
Keywords: „data science” OR
„data scientist”



17,226 results

Data science globally (LinkedIn search)

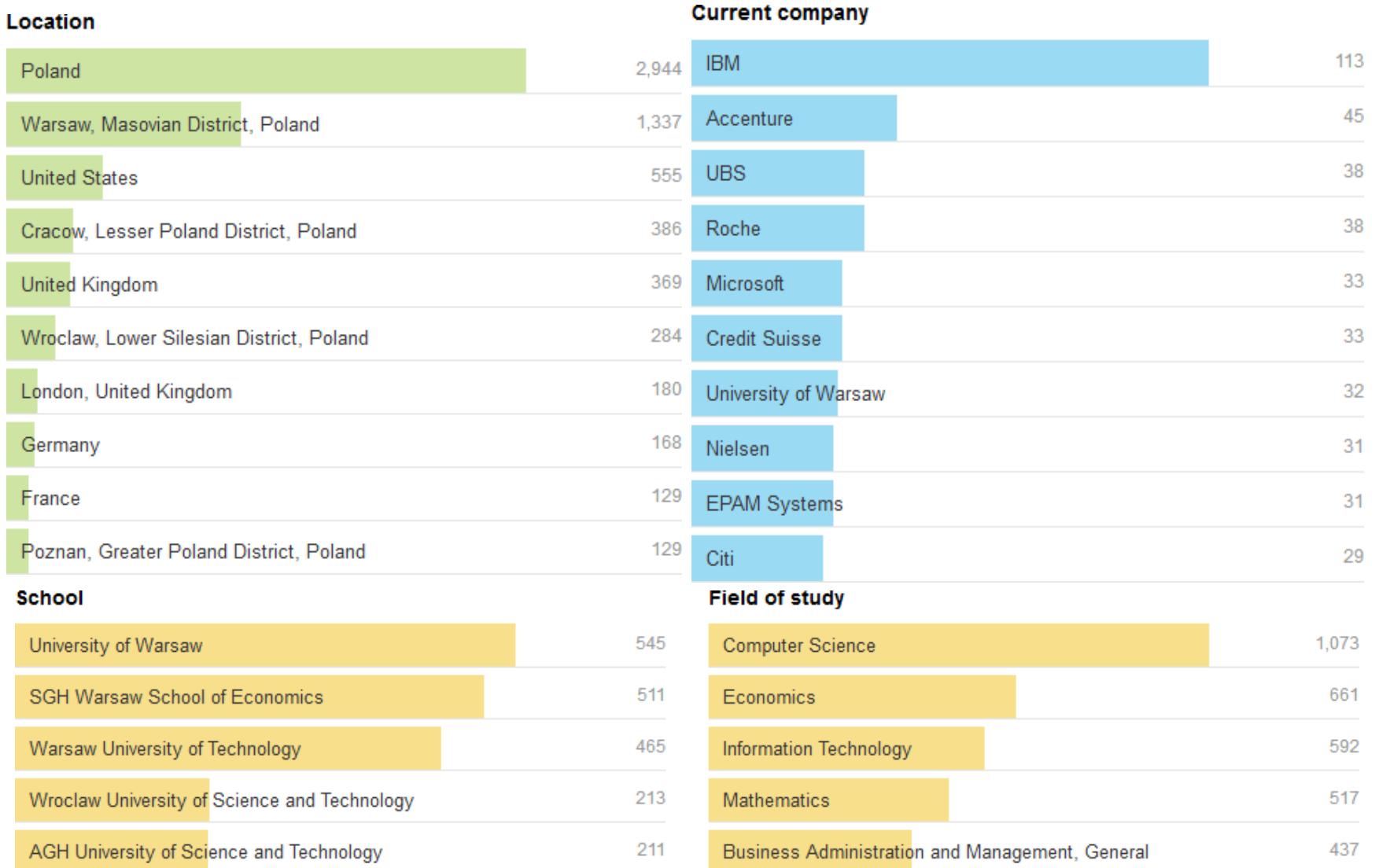
Keywords: „data science” OR
 „data scientist”
 current position



5,145 results

Data science in Poland (LinkedIn search)

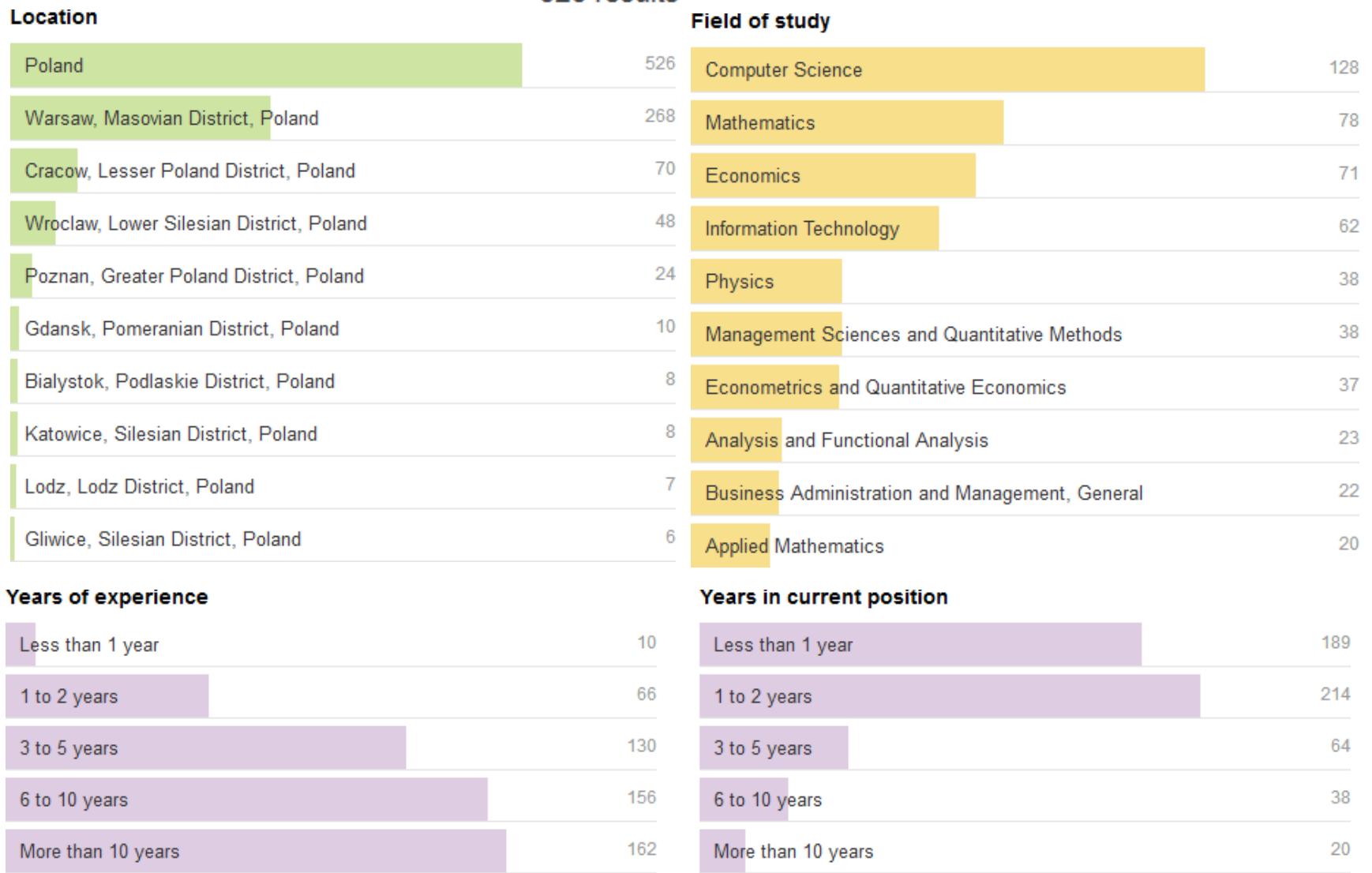
Keywords: („data science” OR
„data scientist”) AND Poland



Data science in Poland (LinkedIn search)

Keywords: ("data science" OR
"data scientist")
Current position
Location: Poland

526 results

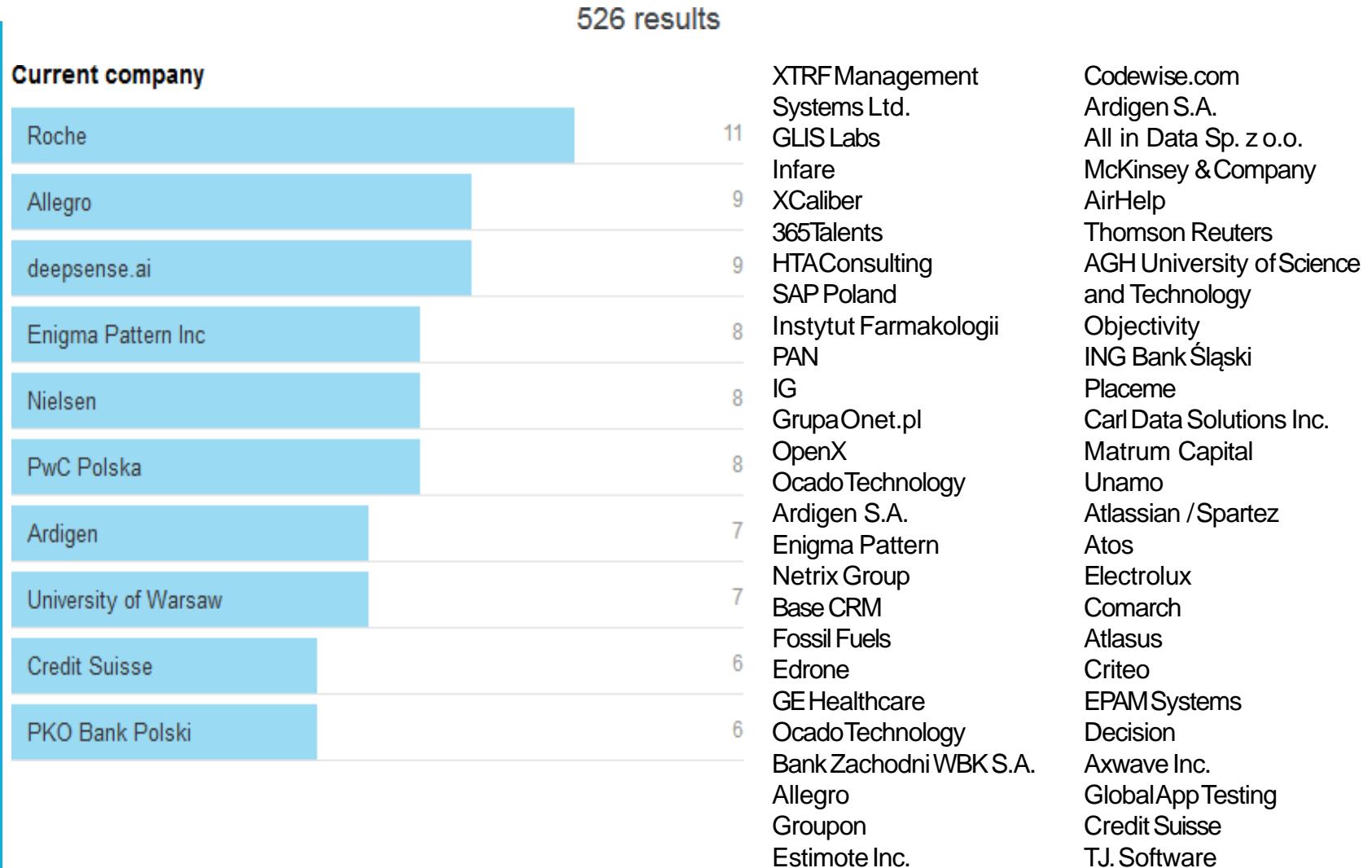


Data science in Poland (LinkedIn search)

Keywords: („data science” OR
„data scientist”)

Current position

Location: Poland

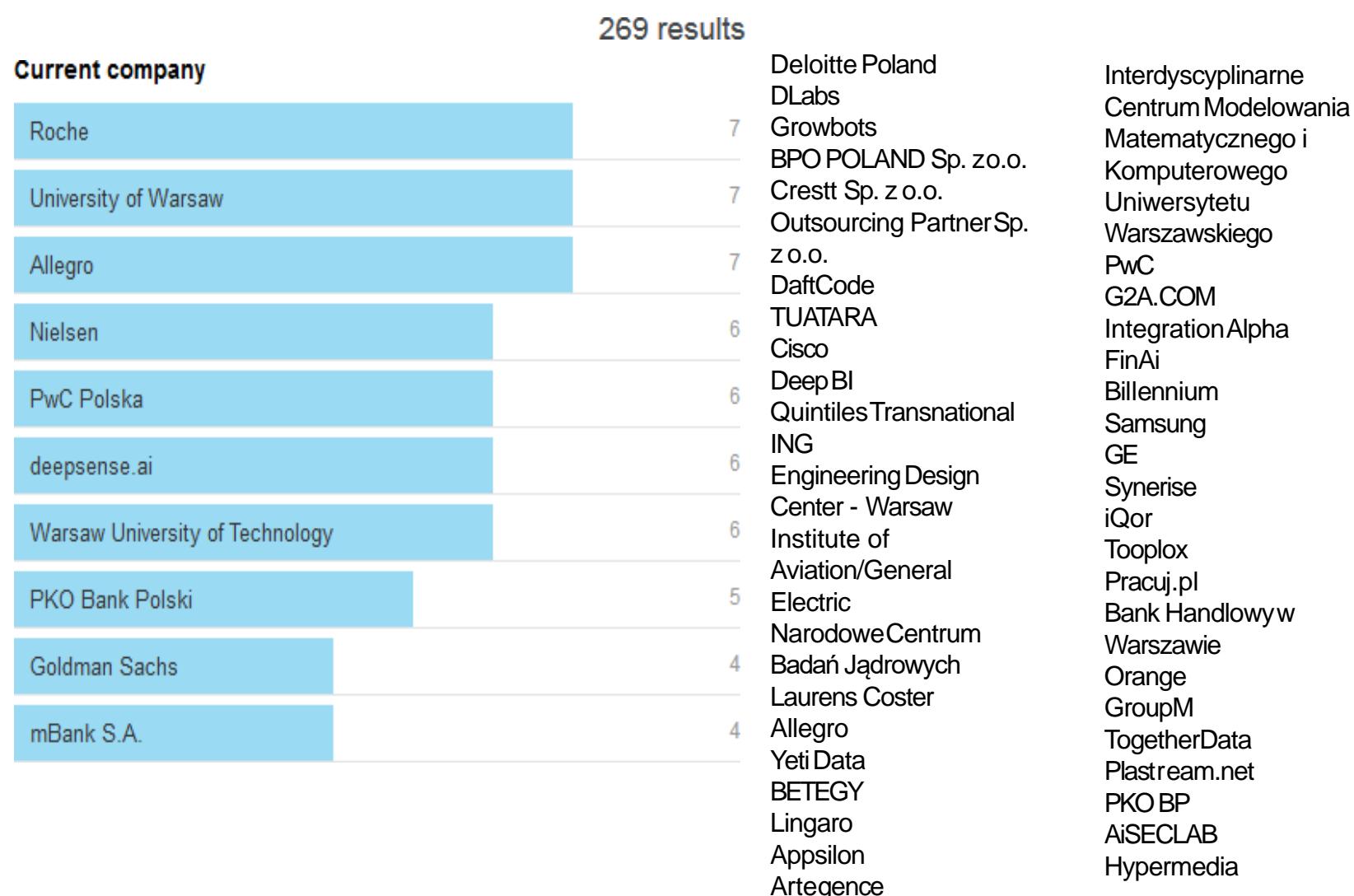


Data scientists in Warsaw (LinkedIn search)

Keywords: („data science” OR
„data scientist”)

Current position

Location: Warsaw

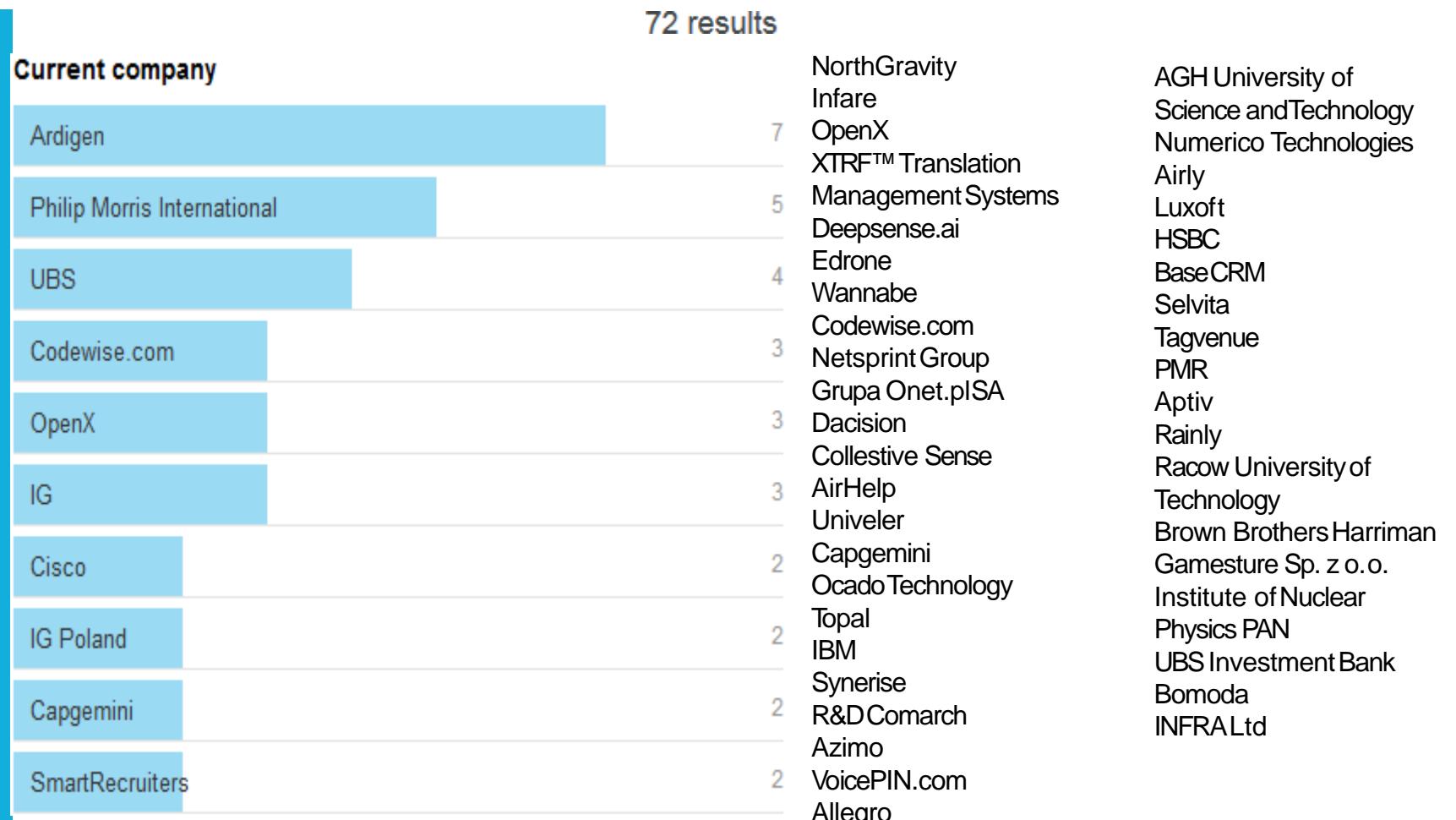


Data scientists in Cracow (LinkedIn search)

Keywords: („data science” OR
„data scientist”)

Current position

Location: Cracow



Poconam portale społecznościowe?

□ LinkedIn

Uruchomiony w maju 2003 roku, LinkedIn jest międzynarodowym serwisem społecznościowym służącym głównie nawiązywaniu kontaktów zawodowych oraz poszukiwaniu pracy i pracowników. W 2013 roku, czyli dokładnie 10 lat później, portal miał już 260 milionów aktywnych użytkowników w ponad dwustu krajach na świecie, w tym Polsce.

380 milionów (w tym 2 miliony w Polsce) osób posiada konto na LinkedIn.

94% rekruterów używa tego portalu do szukania i sprawdzania kandydatów.

□ GoldenLine

Portal GoldenLine, nazywany polskim odpowiednikiem LinkedIn, powstał w 2005 roku. Obecnie stracił na popularności.

□ Czy można w ten sposób znaleźć pracę?

36% internautów choć raz znalazło pracę dzięki mediom społecznościowym

82% kandydatów ma swój profil w mediach społecznościowych

62% pracodawców ma swój profil w mediach społecznościowych.

□ Czy odpowiadać na wiadomości na portalach?

TAK jeśli szukamy pracy.

TAK jeśli nie szukamy pracy i mamy czas aby o tym poinformować drugą stronę.

NIE jeśli wiadomości jest zbyt dużo i miałyby to nas zbytnio absorbować.

NIE jeśli mielibyśmy być niemili dla naszego współrozmówcy.

□ Inne opcje

Share'owanie informacji i artykułów, które są dla nas ciekawe.

Like'owanie postów umieszczanych przez innych internautów, z którymi się zgadzamy.

Komentowanie postów.

Śledzenie informacji o firmach które nas interesują.

Uczestnictwo w grupach dyskusyjnych.

LinkedIn



 Michał Kardasz 

Senior Talent Acquisition Specialist w State Street
Gdańsk, woj. pomorskie, Polska · [500+ kontaktów](#) · [Informacje kontaktowe](#)

Dodaj część w profilu ▾ [Więcej...](#) 

 State Street
 University of Gdańsk

Informacje 

Skilled recruitment professional with a proven track record. Experience in stakeholder and recruitment life cycle management, direct search and employer branding.

I was responsible for providing recruitment services to the world's biggest multinational corporations from pharmaceutical, IT and financial sectors. Currently, I am acting as Senior Talent Acquisition Specialist at State Street - global financial services and bank holding company.

- ❖ Zadbaj o odpowiednie zdjęcie
- ❖ Rozbuduj sieć kontaktów
- ❖ Uzupełnij nazwę stanowiska
- ❖ Dodaj szczegółowe podsumowanie zawodowe

LinkedIn

Aktywność

3202 obserwujących

[Zarządzaj obserwującymi](#)

[Zobacz wszystko](#)



🔍 Które obszary pracy zdalnej w obliczu pandemii wymagają szczególnej uwagi...

Michał Kardasz udostępnił(a) to 5 członków



Dzięki Aleksandra! :)

Michał Kardasz skomentował(a)



State Street is hiring! Check out our IT open recruitments!

Michał Kardasz udostępnił(a) to 5 członków



Thanks Rafał! :)

Michał Kardasz skomentował(a)

- ❖ Publikuj ciekawe treści
- ❖ Wchodź w interakcje (zasada wzajemności)
- ❖ Wykorzystuj swoją tablicę jako kanał rekrutacyjny

LinkedIn



Senior Talent Acquisition Specialist

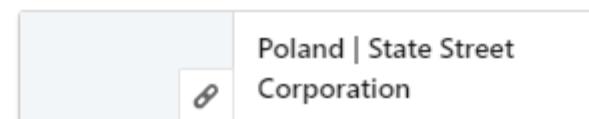
State Street

wrz 2019 – obecnie • 10 mies.

Gdańsk, woj. pomorskie, Polska

- Acting as a first point of contact for the business area/line managers on day-to-day recruitment activity
- Mainly responsible for IT related positions, but also supporting recruitment for financial roles
- Proactively working with the business managers to understand their recruitment needs; formulate recruitment plans and delivering against same in line with business demands
- Consulting/advising the hiring managers on the market conditions; selecting the best methods of attracting candidates & reducing the time to hire
- Ensuring relevant authorisation/approval is provided for all open requisitions before starting to actively hire
- Advising/coaching line managers on recruitment policies & procedures; external best practice; selection processes, competency frameworks & interview techniques in line with the State Street corporate policies

[zobacz mniej](#)



- ❖ Dokładnie opisz swoje dotychczasowe stanowiska pracy (najlepiej od punktów)
- ❖ Przy każdym ze stanowisk, możesz skorzystać z możliwości dodania linku z adresem strony firmowej lub np. filmem

Umiejętności i potwierdzenia

Dodaj nową umiejętność [Przystęp do quizu](#)Recruiting  Potwierdzenia umiejętności od 3 kolegów z pracy użytkownika Michał Kardasz w Novartis

Potwierdzenia umiejętności od 12 innych osób, które posiadają umiejętność Recruiting

Human Resources  Potwierdzenia umiejętności od użytkownika Dominika Kotula-Gibas, który posiada tę umiejętność na wysokim poziomie

Potwierdzenia umiejętności od 2 kolegów z pracy użytkownika Michał Kardasz w Novartis

Employee Relations  Potwierdzenia umiejętności od użytkownika Dominika Kotula-Gibas, który posiada tę umiejętność na wysokim poziomie

Potwierdzenia umiejętności od 2 kolegów z pracy użytkownika Michał Kardasz w Novartis

LinkedIn

- ❖ Uzupełnij część „Umiejętności” o obszary, które są kluczowe dla Twojej pracy
- ❖ Zasada wzajemności – budowanie marki profilu poprzez potwierdzanie umiejętności

LinkedIn

Rekomendacje

Poproś o rekomendację



Otrzymane (6)

Udzielone (12)

1 prośba o rekomendację



Michał Zblewski

Recruiter Blue Collars in
Good Hands

13 grudnia 2019 – Michał Kardasz
był(a) bezpośrednim(-nią)
przełożonym(-ną) użytkownika
Michał Zblewski

As a part of my recruitment team at ALTEN, Michał was always focused on development and continuous improvement of his skills and knowledge. Starting from scratch, he learned how to conduct recruitment process for various IT positions in short period of time. Michal showed his positive approach and willingne... [Zobacz więcej](#)



Paulina Jasińska

Recruitment Specialist w
ALTEN Polska

4 października 2019 – Michał
Kardasz był(a) bezpośredniem(-nią)
przełożonym(-ną) użytkownika
Paulina Jasińska

Cechy, które wyróżniają Paulinę to pracowitość, proaktywność oraz chęć ciągłego rozwoju i podwyższania swoich umiejętności. W trakcie bardzo krótkiego czasu, Paulina wdrożyła się w realia rekrutacji IT, stając się skutecznym sourcerem i samodzielnym specjalistą. Dodatkowo, pozytywne nastawienie po... [Zobacz więcej](#)

- ❖ Zbieraj rekomendacje – buduj markę swojego profilu
- ❖ Wystawiaj rekomendacje – współpracownikom,
przełożonym, podwładnym

LinkedIn

Licencje i certyfikaty



Social Talent Black Belt Certificate

Social Talent

Identyfikator poświadczania 10508

Zobacz poświadczenie



2

Języki

English • German



2

Publikacje

Branża IT w dobie Koronawirusa – 6 faktów • Pierwsza praca w Data Science - co zrobić żeby znaleźć?



1

Wyróżnienie i nagroda

Employee of the Quarter



- ❖ Dodaj dodatkowe sekcje np.: projekty, nagrody i wyróżnienia czy wolontariat
- ❖ Zwiększą liczbę wyświetleń Twojego profilu = Twój profil Twoją wizytówką

LinkedIn

- Dodaj zdjęcie.
- Napisz podsumowanie zawodowe.
- Konkretny opis stanowiska. Portfolio projektów. Kluczowe technologie.
- Potwierdzenie Twoich umiejętności (zasada wzajemności).
- Zbieraj rekommendacje.
- Dodaj dodatkowe sekcje np.: projekty, nagrody i wyróżnienia oraz wolontariat.
- Przyłącz się do grup branżowych.
- Publikuj ciekawe treści.
- Buduj sieć kontaktów zawodowych.
- Zwiększaj liczbę wyświetleń Twojego profilu.

LinkedIn

- Wypełnij profil w 100%.
- Ustaw swój spersonalizowany link.
<https://www.linkedin.com/in/imie-nazwisko>
- Odpowiedni nagłówek.



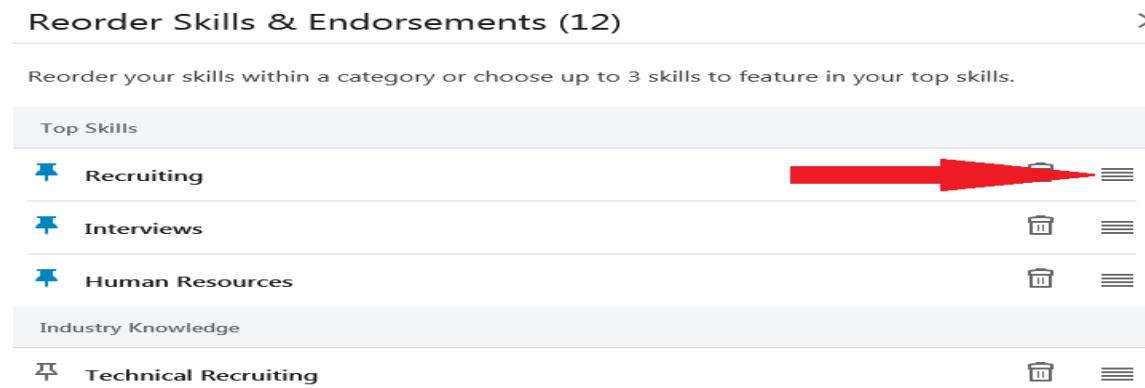
Your Dashboard
Private to you

All Star

91	308	87
Who viewed your profile	Post views	Search appearances

Career Advice
Participate in the career advice platform: **Off**
Get career advice by conversing with other LinkedIn users who are leaders in their fields

Career interests
Let recruiters know you're open: **Off**
Choose the types of opportunities you'd like to be connected with



Reorder Skills & Endorsements (12) X

Reorder your skills within a category or choose up to 3 skills to feature in your top skills.

Top Skills

Recruiting	↑
Interviews	↑
Human Resources	↑

Industry Knowledge

Technical Recruiting	↑
----------------------	---

Konto standardowe vs. Konto Linkedin Recruiter

Konto standardowe

- ❖ Boolean search
- ❖ Ograniczona możliwość wyszukiwania
- ❖ Kontakt tylko z osobami z siatki znajomych
- ❖ Brak wiadomości inMail
- ❖ Brak wiadomości grupowych
- ❖ Nie ma możliwości przesyłania załączników ALE można dołączyć link
- ❖ Jeśli z Twojego konta wysłano dużą liczbę zaproszeń, możesz stracić możliwość zapraszania kolejnych członków w sytuacji gdy wiele Twoich zaproszeń zostało odrzuconych lub zignorowanych przez zaproszone osoby

Konto LI Recruiter

- ❖ Boolean search
- ❖ Zaawansowane możliwości wyszukiwania
- ❖ Nieograniczony dostęp do sieci
- ❖ Możliwość wysyłania wiadomości do osób spoza sieci kontaktów (limit zależy od rodzaju umowy)
- ❖ Zarządzanie projektami, wakatami, współpraca z zespołem
- ❖ LinkedIn: Job Analytics, InMail Analytics, View search Insights

Dobra vs zła wiadomość od rekrutera na LinkedIn



- ❖ Rozpoczęcie rozmowy/przywitanie (najlepiej przy użyciu imienia)
- ❖ Spersonalizowanie wiadomości (odwołanie do doświadczenia w profilu kandydata)
- ❖ Konkretny tytuł,
Treść – krótka i na temat
- ❖ Język korzyści dla kandydata, zamiast odwołań do tego czego potrzebuje rekruter
- ❖ Informacja o lokalizacji oferty
- ❖ Wzmianka o wspólnych znajomych, rekomendacjach, doświadczeniu jeśli mamy takowe
- ❖ Jeśli rekruter może podać - forma współpracy i widełki



- ❖ Kopiowanie treści zawartej w linku z ogłoszeniem
- ❖ Używanie mowy potocznej, żargonu firmowego („rozbudowujemy nasz GDMS Team”)
- ❖ Prośba o CV w pierwszej wiadomości
- ❖ Długie, rozbudowane opisy o firmie
- ❖ Forma komunikatu (imię, rodzaj męski, żeński), błędy ortograficzne
- ❖ Wiadomości masowe
- ❖ Brak informacji nt. technologii i projektu

Autoprezentacja



Autoprezentacja

sposób, w jaki każdy człowiek poprzez swój wygląd, wypowiedzi, zachowania i sygnały werbalne oraz niewerbalne komunikuje na zewnątrz kim jest, albo za kogo chciałby być uważany.

Najczęściej popełniane błędy:

- Brak dobrego przygotowania
- Brak motywacji domówienia
- Uczenie się wypowiedzi na pamięć
- Negatywne nastawienie do słuchaczy
- Czytanie wypowiedzi z kartki
- Niezwracanie się bezpośrednio do słuchaczy
- Niepewność w mówieniu
- Brak kontaktu wzrokowego
- Brak reakcji na komunikaty ze strony słuchaczy
- Mówienie w sposób niezrozumiały
- Brak logiki wwypowiedziach
- Brak argumentacji swojego stanowiska
- Nieumiejętne udzielanie lub nie udzielanie odpowiedzi na pytania

Autoprezentacja w zdalnej rzeczywistości

Rekrutacja zdalna – jak się przygotować?

- Sprawdź godzinę spotkania (wraz ze strefą czasową)
- Zainstaluj niezbędne narzędzia
- Sprawdź jakość połączenia internetowego
- Przygotuj odpowiednie miejsce (oświetlenie, tło, dźwięki w tle)
- Zrób test kamery i mikrofonu (zezwól na dostęp)
- Wyłącz powiadomienia i notyfikacje
- Podłącz komputer do prądu ☺
- Przygotuj odpowiedni dress code
- Dołącz na spotkanie o czasie
- Jeśli masz doświadczenie w pracy zdalnej, wspomnij o tym na rozmowie

Autoprezentacja

sposób, w jaki każdy człowiek poprzez swój wygląd, wypowiedzi, zachowania i sygnały werbalne oraz niewerbalne komunikuje na zewnątrz kim jest, albo za kogo chciałby być uważany.

- Cele autoprezentacji
- Czynniki sukcesu
 - Przygotowanie
 - Logiczność wypowiedzi
 - Postawa
 - Wygląd
 - Sposób mówienia
 - Przekazywana treść

Autoprezentacja

sposób, w jaki każdy człowiek poprzez swój wygląd, wypowiedzi, zachowania i sygnały werbalne oraz niewerbalne komunikuje na zewnątrz kim jest, albo za kogo chciałby być uważany.

Przygotowanie:

1. Kto?
2. Do kogo?
3. W jakim celu?
4. Co?
5. Jak?
6. Kiedy?

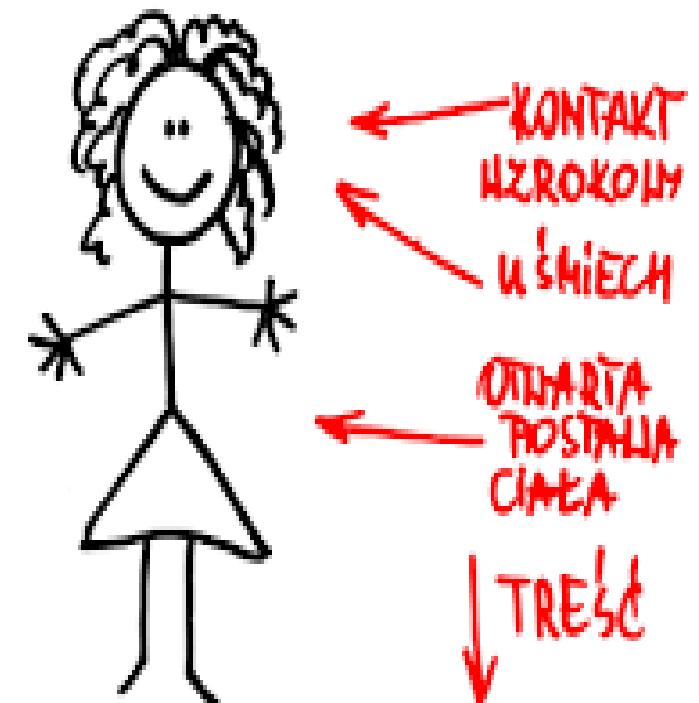
Pierwsze wrażenie

Na podstawie komunikatów verbalnych i niewerbalnych wyrabiamy sobie **opinię na temat drugiej osoby**. Nie zawsze ocena drugiej osoby podyktywana jest przy tym racjonalnymi argumentami.

Pierwsze wrażenie kształtuje się błyskawicznie nawet w ciągu **4 sekund**, maksymalnie zaś **30 sekund**.

55% mimika, **38%** ton głosu, **7%** to co się mówi

Pierwsze wrażenie można zrobić tylko raz!



Treść

- Powiedz tylko, co jest im potrzebne, a nie wszystko co wiesz na dany temat
- Przekazuj tylko te informacje, które prowadzą Ciebie do celu
- Posługuj się językiem dostosowanych do słuchaczy
- Wyważone stosowanie komplementów
- Uzasadnianie wypowiedzi/argumentacja
- Stosowanie słów lub zwrotów kluczowych-> odwołanie do opisu stanowiska
- Budowanie krótkich zdań
- Wyjaśnianie pojęć (zwłaszcza jeśli czegoś nie jesteśmy pewni)
- Unikanie skrótów/sloganu
- Angażowanie słuchaczy w tok swojego myślenia (np. „proszę sobie wyobrazić...”)
- Zastanowienie się nad odpowiedzią na pytanie
- Udzielanie konkretnych odpowiedzi

Strój biurowy

- Elegancki, schludny i czysty
- W stonowanych kolorach- im późniejsza pora tym ciemniejszy, zimą ciemniejszy niż latem
- Bez wypchanych kieszeni
- Nie odkrywamy: pleców, brzucha, pach, dekoltu, palców u stóp, bielizny
- Spódnicą max 5 cm przed kolano
- Rajstopy/pończochy kryjące lub w kolorze ciała
- Nie nosimy grubych swetrów i golfów
- Nie nosimy czapek, kapturów, sportowych bluz
- Nie nosimy bojówek, dresów i krótkich spodenek
- Mężczyźni- długie włosy należy nosić związane
- Biżuteria i dodatki stonowane
- Kobiety- delikatny makijaż i pomalowane paznokcie
- Czyste ręce i paznokcie!

Strój biznesowy damski



Strój biznesowy męski



Strój biznesowy damski- business smart



Strój biznesowy męski- business smart



Business casual-damski



Business casual- męski



Sztuka uścisku dłoni



Sztuka uścisku dloni

Nie należy:

- Trzymać zbyt długo czyjejsią dłoni
- Zbyt mocno potrząsać
- Przekręcać czyjejsią dłoni w celu pokazania swojej dominacji
- Podawanie „zimnej ryby”/ „zwiędłej dłoni”
- Rękawiczka- ściskanie czyjejsią dłoni obydwoma swoimi
- Całować w dłoń w sytuacji biznesowej



Procedencja podania ręki:

- ważniejszy- mniej ważnemu
- kobieta- mężczyźnie
- starszy- młodszemu
- przełożony- podwładnemu

ALE!!!

Pomimo, że gość jest ważniejszy niż **gospodarz** to gospodarz wita **gościa**.

Przy pożegnaniu pierwszy podaje rękę gość.

Prawo pracy

Twoje prawa w pracy!



Formy współpracy

- **Umowa o pracę** (okres próbny, umowa na czas wykonania określonej pracy, umowa na zastępstwo, umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony)
- **Umowy cywilnoprawne** (umowa zlecenia, umowa o dzieło, kontrakt)
- **Umowa o pracę tymczasową**
- **Wybór podstawy zatrudnienia**

O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony - kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 r. PKN 594/99 OSNP 2001/21/637).

Umowa o pracę- przywileje

Plusy

- Bardziej stabilna i pewna forma zatrudnienia.
- Wyższa emerytura.
- Bogatsze zaplecze socjalne, możliwość skorzystania z pracowniczego funduszu socjalnego.
- Prawa pracownika gwarantowanego Kodeksem Pracy w tym m.in. prawa do urlopów: wypoczynkowego, chorobowego, macierzyńskiego i „tacierzyńskiego”.

Minusy

- Wysokie koszty zatrudnienia pracownika przez pracodawcę, a co za tym idzie niższe wynagrodzenie „na czysto”,
- Brak możliwości odliczenia kosztów.
- Brak możliwości ominięcia drugiego progu podatkowego.

Umowa o pracę- zasada prawa do wypoczynku



- Pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego **urlopu wypoczynkowego**.
 - Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
 - Pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu w roku, w którym uzyskał on do niego prawo.
 - Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, w takim wypadku jedna część urlopu musi obejmować co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
-
- Urlop udzielany jest ZAWSZE na wniosek pracownika OPRÓCZ urlopu w okresie **wypowiedzenia umowy oraz urlopu zaległego**.
 - Pierwsza umowa o pracę-** w danym roku kalendarzowym urlop naliczany za każdy przepracowany miesiąc.
 - Zaległy urlop wypoczynkowy należy wykorzystać do **30 września** następnego roku od nabycia prawa do urlopu.
 - Po **3 latach** urlop niewykorzystany przepada.

Umowa o pracę- wymiar urlopu wypoczynkowego

Wymiar urlopu:

- 20 dni- jeśli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat.
- 26 dni- jeśli pracownik jest zatrudniony 10 lat i więcej.

Do okresu zatrudnienia w celu naliczenia wymiaru urlopu zaliczamy:

- Wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia bez względu na przerwy w zatrudnieniu i sposób ustania stosunku pracy.
- Okresy w których pracownik zachowuje prawo do odszkodowania w przypadku skróconego okresu wypowiedzenia, jeśli pracownik nie podjął w tym czasie pracy.
- Okresy pozostawania bez pracy, za które przyznano odszkodowanie pracownikowi przywróconemu do pracy (wyrok sądu).
- Okresy urlopu wychowawczego.
- Okresy pobierania zasiłków i stypendiów dla bezrobotnych.
- Okresy urlopu bezpłatnego, którego udzielono pracownikowi w celu wykonania pracy u innego pracodawcy (urlop bezpłatny NIE)
- Okres zasadniczej, zawodowej i nadterminowej służby wojskowej.
- Okres pracy w policji, straży granicznej i straży pożarnej.
- Okres prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w gospodarstwie rolnym.
- Okresy **UKOŃCZONEJ** nauki w szkole.

Umowa o pracę- wymiar urlopu wypoczynkowego

- Zakończoną naukę w ZSZ w wymiarze przewidzianym programem nauczania, nie więcej jednak niż 3 lata.
 - Zakończoną naukę w szkole średniej zawodowej w wymiarze przewidzianym programem nauczania, nie więcej jednak niż 5 lat.
 - Zakończona naukę w szkole zawodowej dla absolwentów ZSZ w wymiarze 5 lat.
 - Zakończoną naukę w szkole ogólnokształcącej- 4 lata.
 - Zakończoną naukę w szkole policealnej- 6 lat.
 - Ukończoną szkołę wyższą- 8 lat.
-
- 
- Nie sumujemy szkół , wybieramy najbardziej korzystną opcję.
 - Gdy okresy zatrudnienia pokrywają się z okresami nauki wybieramy opcję korzystną dla pracownika.
 - Nie wliczamy okresów pracy na podstawie umów cywilnoprawnych ani okresów prowadzenia działalności gospodarczej.

Umowa o pracę- urlop na żądanie

- Pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika we wskazanym przez niego terminie urlopu w wymiarze nie przekraczającym **4 dni** w ciągu roku kalendarzowego.
- Urlop na żądanie pobierany jest **z puli urlopu wypoczynkowego**.
- Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu **najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu** (telefon, sms, mail).
- Łączny wymiar urlopu udzielanego w oparciu o Art. 167² nie może przekroczyć 4 dni w roku kalendarzowym, niezależnie od ilości pracodawców, u których pracownik pracował w danym roku kalendarzowym.

Umowy cywilnoprawne

W ocenie SN:

- brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (wyrok SN z dnia 28 października 1998 sygnatura akt: I PKN 415/98, OSNAP 1999/24/775).
 - brak obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń przełożonego przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r. sygnatura akt: I PKN 89/97, OSNAP 1998/2/35).
-
- Zawarcie umowy cywilnej w warunkach, gdy powinna być zawarta umowa o pracę jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, za które grozi kara grzywny.**
 - PIP bada jak jest wykonywania praca, czy w warunkach podporządkowania osobowego i organizacyjnego pracodawcy, czy nie. W tym celu inspektor PIP stosuje listę pytań kontrolnych

Umowy cywilnoprawne

Wg miesięcznika „Inspektor Pracy” nr 6/2007) Inspektor PIP zapyta osobę wykonującą pracę w firmie:

- Czy masz wyznaczone, z góry określone godziny pracy?**
- Czy masz nad sobą kierownika/brygadistę/przełożonego?
- Czy pracodawca wyznacza Ci miejsce wykonywania pracy?**
- Czy masz zakres obowiązków (pisemny bądź ustny)?
- Czy zatrudniający nakazuje Ci pracę po godzinach?
- Czy zatrudniający wydaje Ci polecenia?**
- Czy zatrudniający sprawdza twoją pracę?
- Czy zatrudniający każe odpracować cizwolnienie?**
- Czy w swojej pracy przedstawiasz się jako pracownik twojej firmy?
- Czy podpisujesz w imieniu swojej firmy (jako upoważniony pracownik) umowy/zamówienia/oferty dla innych firm?
- Czy prowadzisz rozmowy z klientami/kontrahentami/interesantami, przedstawiając się firmą, w której pracujesz?**
- Czy zatrudniający wymaga od ciebie dyspozycyjności?

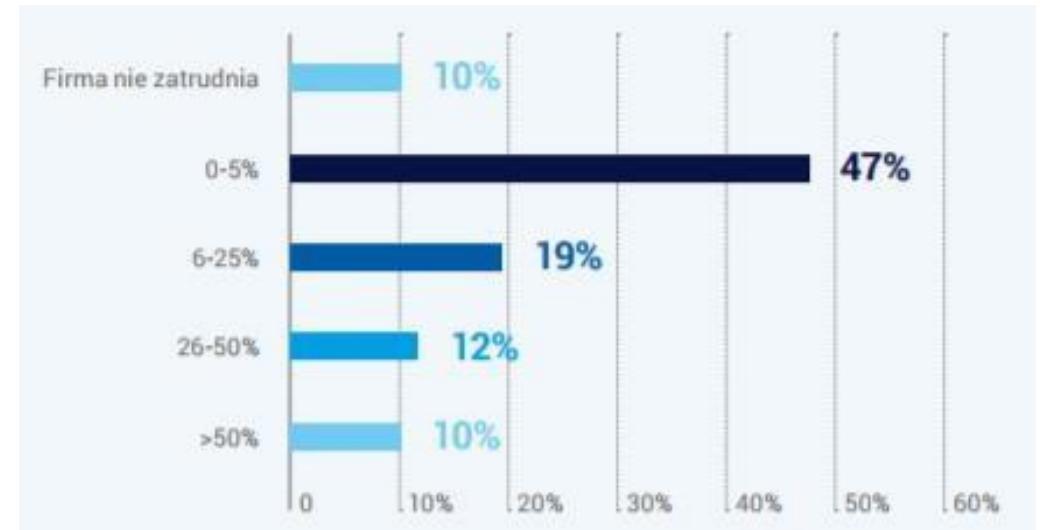
Umowy cywilnoprawne

- Czy musisz odbierać telefony od zatrudniającego lub klientów po godzinach pracy?**
- Czy zatrudniający każe ci przychodzić do firmy w dniach wolnych?
- Czy masz indywidualny grafik pracy?**
- Czy zatrudniający obiecywał Ciurlop?
- Czy przychodzisz do pracy 5 dni w tygodniu?**
- Czy, gdy zwalniasz się w trakcie godzin pracy, musisz mieć zgodę przełożonego?
- Czy, gdy zwalniasz się w trakcie godzin pracy, musisz później odpracować czas wyjścia?
- Czy szef powierza ci inne prace niż tylko te, na które pierwotnie się umawialiście?
- Czy musisz wykonywać pracę osobiście?**
- Czy zatrudniający płaci ci dodatkowo za „nadgodziny”?
- Czy masz dyżury po godzinach pracy, w trakcie których musisz oczekiwany w firmie lub innym miejscu (także w domu) na ewentualne polecenia szefa?
- Czy zatrudniający kontroluje, co robisz w trakcie godzin pracy?**
- Czy w sytuacji, gdy musisz się zwolnić w trakcie godzin pracy lub potrzebujesz dnia wolnego, zastępuje cię inny pracownik twojej firmy?
- Czy przy wykonywaniu swoich obowiązków korzystasz z narzędzi należących do firmy?**
- Czy musisz nosić ubrania z logo twojej firmy?**
- Czy zatrudniający stosuje wobec ciebie kary porządkowe np. upomnienia, nagany za naruszenia porządku w firmie np. za spóźnienia?

Umowa o pracę vs. B2B

- UoP wybiera **90%** osób z wynagrodzeniem do **5 tys.** brutto PLN (Helpdesk, Testerzy, Młodzi Administratorzy)
- UoP wybiera **80,8%** osób z wynagrodzeniem w przedziale **5-10 tys.** brutto PLN
- UoP wybiera **27,8%** osób z wynagrodzeniem powyżej **10 tys.** brutto PLN
- UoP wybiera **15%** osób z wynagrodzeniem powyżej **15 tys.** brutto PLN
- UoP wybierają najczęściej osoby, które zaczynają swoją ścieżkę zawodową

Źródło: Analiza Diverse Consulting Group, 2015.



Udział kontraktorów w całkowitym zatrudnieniu w firmach świadczących usługi IT
 Źródło: ABSL, Rynek usług IT w Polsce, 2015. [N=58 firm]

Umowa o pracę vs. własna działalność gospodarcza



Umowa o pracę

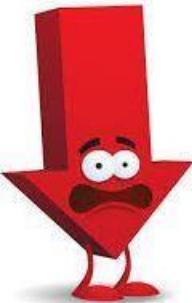
- Bardziej stabilna i pewna forma zatrudnienia.
- Wyższa emerytura.
- Bogatsze zaplecze socjalne, możliwość skorzystania z pracowniczego funduszu socjalnego.
- Prawa pracownika gwarantowanego Kodeksem Pracy w tym m.in. prawa do urlopów: wypoczynkowego, chorobowego, macierzyńskiego i „tacierzyńskiego”.
- Możliwość zastosowania 50% kosztów uzyskania przychodu.
- Kodeks Pracy
- Odpowiedzialność materialna max. do wysokości 3 msc pensji.

Właścna działalność

- Zazwyczaj możesz liczyć na większe wynagrodzenie „na rękę”, gdyż realnie kosztujesz pracodawcę mniej, niż gdybyś był zatrudniony przy tych samych zarobkach na etat.
- Możliwość skorzystania z liniowej stawki opodatkowania (19% niezależnie od wysokości dochodu) i ominięcie 2 progu podatkowego.
- Możliwość odliczenia od dochodu kosztów: rachunki za telefon komórkowy, paliwo, zakup lub naprawy samochodu czy częściowe odliczenie rachunków za utrzymanie mieszkania – to wszystko może być kosztem firmy.
- Elastyczny czas pracy, możliwość wykonywania obowiązków z dowolnego miejsca, samodzielna praca nad wybranym projektem (?).

Umowa o pracę vs. własna działalność gospodarcza

Umowa o pracę



- Wysokie koszty zatrudnienia pracownika przez pracodawcę, niższe wynagrodzenie „na rękę”.
- Brak możliwości odliczenia kosztów.

Własna działalność

- Brak przywilejów pracowniczych: dodatkowo opłacanych przez pracodawcę pakietów socjalnych (prywatna opieka medyczna, karnet sportowy, szkolenia pracownicze itd), trzynastki, urlopu wypoczynkowego, urlopu „macierzyńskiego”, macierzyńskiego, dostępu do firmowego funduszu socjalnego.
- Zwolnienie chorobowe?
- Nawet jeśli nie otrzymujemy przychodu z działalności musimy opłacić ZUS.
- Niższa emerytura w przyszłości (osoby prowadzące działalność gospodarczą opłacają składkę emerytalną w minimalnej wysokości), jednak dodatkowo zarobione pieniądze można wykorzystać na opłacanie dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego. Pytanie tylko kto to robi?
- Obowiązek prowadzenia księgowości.
- Nieograniczona odpowiedzialność materialna- droga cywilna.

50% koszty uzyskania przychodu

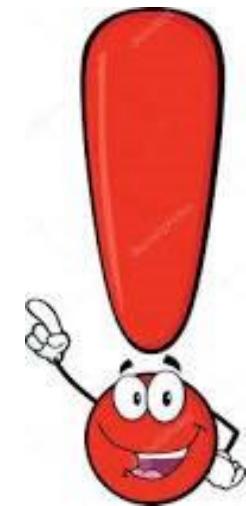


- W Polsce **koszty uzyskania przychodu** przy umowie o pracę wynoszą **3000 zł rocznie** (przy 1 umowie) lub **3600 zł rocznie** (przy 1 umowie) w przypadku pracownika dojeżdżającego z innej miejscowości.
 - ↓
- Im wyższe koszty tym niższy podatek do zapłaty czyli więcej „netto”
- Zgodnie z art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o PIT, grupie **twórców** oraz **artystów** przysługują **koszty w wysokości 50% uzyskanego przychodu**.
- Wykonywana przez Ciebie praca **musi przybierać formę twórczą**: programiści, dziennikarze, pracownicy akademicki, muzycy, graficy, pracownicy placówek naukowo-badawczych, konsultanci projektowi i wiele innych.
- Umowa o pracę, o dzieło, zlecenia ale NIE przedsiębiorcy.
- **Limit** od 2018 to **85 528 zł** czyli kwota stanowiąca granicę pierwszego progu podatkowego.
- W praktyce
 - Specjalnie skonstruowana umowa z pracodawcą lub stosowny aneks.
 - Pisemne oświadczenie na koniec każdego miesiąca określające, ile godzin poświęciłaś na tworzenie utworów.
 - Spis utworów autorskich przygotowanych w każdym miesiącu np. repozytorium kodu.
- Przykładowy kalkulator: <https://www.money.pl/podatki/kalkulatory/plac/>
- Podstawa prawna:
 - Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych [Dz.U.2018.1191 t.j. z dnia 2018.06.21].
 - Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych [Dz.U.2018.1509 t.j. z dnia 2018.08.08]

Własna działalność gospodarcza (B2B)

Kontrakt- na co zwrócić uwagę:

- szczegółowa analiza każdego punktu
- szczegółowa specyfikacja
- zakres obowiązków
- terminy
- płatności
- gwarancja
- „co”, „do kiedy”, „co, jak nie”
- to co nie jest zatwierdzone, wydrukowane i podpisane – nie ma żadnego znaczenia
- lepiej nie wziąć projektu niż narazić się na straty z powodu złej umowy
- Czy warto skorzystać z rady prawnika?



Ochrona danych osobowych w przepisach prawa pracy

W dniu **25 maja 2016 r. weszło w życie** rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Rozporządzenie 2016/679 zaczęło być **aktem bezpośrednio stosowanym od dnia 25 maja 2018 r.** i do tego czasu każde z państw członkowskich zobowiązane było do zapewnienia jego skutecznego stosowania w swoim porządku prawnym poprzez przyjęcia właściwych przepisów wewnętrznych.

Ustawa o ochronie danych osobowych z dn. 10 maja 2018 r.

Ustawa z dnia 21.02.2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679.
Przepisy ustawy zawierają również modyfikację dotychczasowych rozwiązań zawartych w Kodeksie Pracy.

RODO przetwarzanie CV

- Niezgodne z wymogami RODO jest przechowywanie przez pracodawców CV kandydatów do pracy przez okres dłuższy niż czas trwania konkretnego postępowania rekrutacyjnego.
- Co do zasady dane kandydatów powinny być usuwane w momencie, w którym pracodawca zadecyduje o niezłożeniu oferty zatrudnienia pracownikowi.
- Jeżeli natomiast pracodawca chciałby przetwarzać takie dane przez dłuższy okres, np. dla potrzeb przyszłych rekrutacji, powinien mieć ku temu odpowiednią podstawę prawną (czyli zgodę kandydata).

Nowy stan prawny

Pracodawca **żąda** od osoby **ubiegającej się o zatrudnienie** podania danych osobowych obejmujących::

1. imię (imiona) i nazwisko,
2. datę urodzenia,
3. dane kontaktowe wskazane przez taką osobę,
4. **wykształcenie**,
5. **kwalifikacje zawodowe**,
6. **przebieg dotychczasowego zatrudnienia.**

* Art. 22^{1a} § 2. Brak zgody, o której mowa w § 1 lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenia umowy opracę.

Pracodawca **żąda** od **pracownika** podania danych osobowych obejmujących:

1. adres zamieszkania,
2. numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
3. inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
4. **wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie** (jedynie od pracownika),
5. numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych (ale ten obowiązek od 1 stycznia 2019 r. w związku z ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania aktów pracowniczych oraz ich elektronizacją (Dz. U. poz. 357)).

Art.9 RODO



Zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających:

- pochodzenie rasowe lub etniczne,
- poglądy polityczne,
- przekonania religijne lub światopoglądowe,
- przynależność do związków zawodowych

oraz przetwarzania danych:

- genetycznych,
- biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej,
- dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.



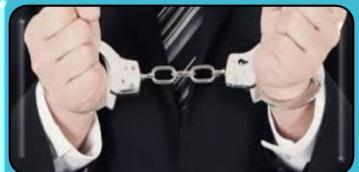
pytania prywatne

życie rodzinne, liczba dzieci, plany na przyszłość, wykształcenie małżonka, kondycja finansowa



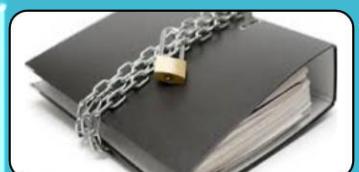
pytania dyskryminujące

wiek, orientacja seksualna, wyznanie religijne, pochodzenie, poglądy polityczne, niepełnosprawność, stan zdrowia



zaświadczenie o niekaralności

jeśli nie wymaga tego stanowisko na mocy innych przepisów



tajemnice związane z pracą w poprzedniej firmie

polityka firmy, warunki, kontraktów, kod źródłowy, bazy Klientów, metodyki pracy.



prace dodatkowe

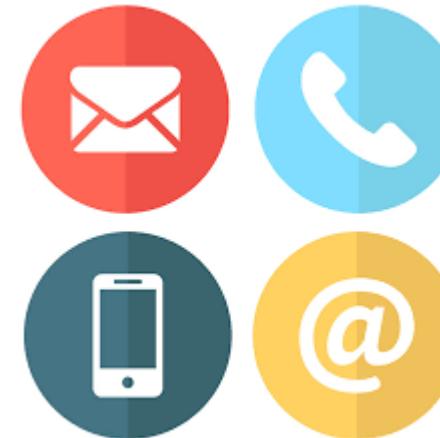
prace dorywcze możemy wpisać jeśli uważamy je za istotne, ale nie musimy



QUESTIONS

PREGUNTAS
SPØRGSMÅL
PYTANIA
DOMANDE
KÉRDÉSEK
FRÅGOR

Dziękuję ☺



Mail: mkardasz@wp.eu

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/michalkardasz/>

Goldenline: <https://www.goldenline.pl/24b264d3-205e-494f-b3b6-37463790fce2/>