

## Komentarz praktyka

### U nas studiuje się prawdziwe życie – *uwagi na temat rekrutacji na stanowiska w firmie HellermannTyton*

Aleksandra Kazuś-Wróblewska

HellermannTyton sp. z o.o.

<https://orcid.org/0000-0002-2060-0121>

[a.kazus-wroblewska@hellermanntyton.pl](mailto:a.kazus-wroblewska@hellermanntyton.pl)

*We study real life –*

remarks concerning job recruitment in HellermannTyton company

In the era of the influx of many foreign companies, we can observe two main problems on our job market. One of them is the job candidates' overestimated self-esteem or unfounded claims about their abilities, and the other one is the lack or poor knowledge of foreign languages. The present article includes information and reflection concerning the job recruitment procedure in companies on the example of HellermannTyton.

*Keywords:* recruitment; career path; language skills, employee development; CV

#### 1. Wstęp

Na obecnym rynku pracy jest coraz więcej firm z zagranicznym kapitałem, które szukają nowych pracowników. Rekruterzy już na etapie ogłoszeń o pracę zaznaczają, jak ważna jest znajomość języków obcych. Często nawet ogłoszenia są już w języku obcym, aby naturalnie wyselekcjonować kandydatów.

Na rozmowach kwalifikacyjnych, inaczej zwanych interviews, sprawdzana jest nie tylko wiedza merytoryczna lub język obcy, ale również motywacja i postawa kandydata. Stres jest nieodzownym elementem takiego spotkania, dlatego warto przed każdą rozmową gruntownie się przygotować. Kandydat jest nie tylko oceniany z wiedzy i kwalifikacji, ale też ze sposobu, w jaki się zaprezentuje potencjalnemu pracodawcy.

## 2. Proces rekrutacji w firmach

Prawidłowo przeprowadzona rekrutacja jest niezbędna do realizacji celów firmy. Już na etapie ogłoszenia o pracę firmy dają do zrozumienia kandydatom, czego będą oczekiwać podczas rozmowy. Dlatego pierwszym krokiem do zdobycia pracy jest gruntowne przygotowanie się do rozmowy. Warto wejść na stronę internetową firmy, sprawdzić informacje na portalach społecznościowych, jak LinkedIn czy na forach internetowych. Mimo iż czasami pracodawcy zawyżają wymagania, osoba ubiegająca nie powinna się poddawać, tylko złożyć CV.

Następnie pracodawca zapoznaje się z dokumentami, które wpłynęły w odpowiedzi na ogłoszenie i dokonuje selekcji. Na tej podstawie zapraszane są wybrane osoby na zazwyczaj pierwszy etap rozmowy. Zdarza się, że rekruterzy pierwszą rozmowę przeprowadzają telefonicznie, ale częściej wybierają sposób face to face, ponieważ pozwala to zweryfikować informacje zawarte w CV oraz potwierdzić kompetencje.

Głównym celem rozmowy kwalifikacyjnej jest sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o dane stanowisko posiada odpowiednie predyspozycje. Rozmowa kwalifikacyjna, jak już sama nazwa wskazuje, kojarzy się z dyskusją. Zazwyczaj kandydat stara się mówić jak najwięcej, myśląc, że w ten sposób dobrze się zaprezentuje. Może być to jednak mylne przekonanie. Nie można zapominać, iż słuchanie rozmówcy może być równie cenne. Dzięki temu można wychwycić potrzeby potencjalnego pracodawcy i zaprezentować swój pomysł na rozwiązanie problemu<sup>1</sup>.

Milena Dziura, konsultant w firmie Antal<sup>2</sup>, przedstawia kilka wskazówek odnoszących się do rozmowy rekrutacyjnej. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej poruszana jest zwykle kwestia doświadczenia zawodowego, a szczególnie te obowiązki i zadania, które ściśle współgrają ze stanowiskiem, na które kandydat aplikuje. Aby wyróżnić się spośród wielu kandydatów, warto przygotować odpowiedzi na standardowe pytania, dotyczące planów na przyszłość, powodów zmiany pracy, przyczyn wyboru danej firmy, motywacji osobistych, swoich sukcesów i porażek.

---

<sup>1</sup> <https://antal.pl/wiedza/artikel/jakie-jest-drugie-dno-pytan-rekrutera>, Fabian Pietras, ekspert ds. rekrutacji Antal

<sup>2</sup> <https://antal.pl/wiedza/artikel/aplikuj-madrze-jak-w-7-krokach-zmienic-prace>, Milena Dziura Associate Consultant Antal.

Pracodawca zazwyczaj zadaje także pytania dotyczące oczekiwań finansowych kandydata. Swoją odpowiedź warto przemyśleć po zapoznaniu się z raportami płacowymi firmy oraz danymi szacunkowymi wynagrodzeń w niej obowiązujących.

Decydując się na zatrudnienie kandydata, pracodawca nie może dać gwarancji spełnienia wszystkich jego oczekiwań. Uwzględnia on całą strukturę organizacyjną firmy i wówczas często zdarza się, iż wybierze kandydata, który odpowiadałby na potrzeby innego stanowiska (Goławska, 2017).

Zdarza się, iż na rozmowy przychodzą kandydaci zagubieni w swojej ścieżce zawodowej i aplikują na dane stanowisko z brakiem wiary w siebie. W niektórych przypadkach kwalifikacje kandydata nie są w pełni zgodne z wymaganiami związanymi z danym stanowiskiem. Jeśli osoba taka zostawi pozytywne wrażenie dzięki osobowości i wiedzy, którą się wykaże, może to procentować w przyszłości. Niejednokrotnie zdarza się, iż w dalszym terminie spotka się ona z propozycją zatrudnienia na innym stanowisku. Ponadto, nawet jeśli firma nie prowadzi rekrutacji w konkretnym terminie, warto złożyć w niej swoje CV. Trafi ono do bazy zgłoszeń i kandydat może się okazać „pierwszą odpowiedzią” na ogłoszenie pracodawcy w chwili pojawienia się zapotrzebowania na nowych pracowników (Goławska, 2017).

### 3. HellermannTyton globalnie

Międzynarodowa grupa HellermannTyton jest obecna w Polsce od ponad 20 lat. Zakład produkcyjny wraz z zapleczem administracyjnym i biurem obsługi klienta znajduje się w Kotuni gm. Słupca, około 70 km od Poznania, w nowoczesnym kompleksie biurowo-produkcyjnym. HellermannTyton jest wiodącym dostawcą produktów do wiązania, mocowania, ochrony, izolacji, łączenia, oznaczania, instalacji przewodów i kabli oraz rozwiązań w zakresie infrastruktury sieci przesyłu danych. Dodatkowo firma rozwija produkty specjalne, dopasowane do specyficznych wymagań naszych klientów z różnych branż przemysłowych na całym świecie<sup>3</sup>.

### 4. Żeby zrobić coś dużego, trzeba zacząć od czegoś małego

Już w 1935 roku założyciel naszej firmy, Paul Hellermann, zdawał sobie z sprawę, że ‘aby zrobić coś dużego, trzeba zacząć od czegoś małego’. Zainspirowany małym gumowym przewodem w wentylu rowerowym opracował procedurę umożliwiającą łączenie przewodów elektrycznych z gumowymi elementami: tulejkę Hellermanna i rozwierak trójzębny. Były to pierwsze dwa z setek patentów uzyskanych do dzisiaj.

---

<sup>3</sup> <https://www.hellermanntyton.pl/o-firmie/o-nas>

W Niemczech, skąd wywodzi się firma, wielu pracowników HellermannTyton zaczynało pracę jako praktykanci czy stażyści, ucząc się firmy i szukając swojego docelowego miejsca zatrudnienia. Podobnie jest w wielu innych firmach. Zanim pracodawca zatrudni pracownika na docelowym stanowisku, nierzadko sprawdza jego możliwości również w innych dziedzinach. Głównym atutem wielu osób, które znalazły zatrudnienie w HellermannTyton była jednak znajomość języka obcego. Osoby takie często rozpoczynały swoje zatrudnienie na stanowiskach asystenckich, po czym awansowały o kilka szczebli wyżej. Wymaga to jednak konsekwencji i cierpliwości, aby osiągnąć swój wymarzony cel.

Z wykształcenia jestem magistrem filologii germańskiej o specjalizacji nauczycielskiej i biznesowej. Po studiach przez 10 lat byłam zatrudniona jako nauczycielka w gimnazjum. Bardzo lubiłam tę pracę i to ona mnie ukształtowała, lecz w pewnym momencie zapragnęłam nowego rozwoju zawodowego, którego szkoła nie mogła mi już zaproponować. To właśnie dzięki znajomości języka jestem tu, gdzie jestem. Nie ukrywam, że początki były trudne, gdyż jako tłumacz w firmie zajmującej się produkcją materiałów z tworzyw sztucznych – dziedzinie typowo technicznej – obce mi były pojęcia takie jak *wtryskarki* (niem. *die Spritzgießmaschine*) czy *tulejkowanie na gorąco* (niem. *warmeinbetten*). Takie zwroty trudno znaleźć w zwykłym słowniku, ale też ich nieznanie nie dyskwalifikuje pracownika lub kandydata do pracy.

Brak doświadczenia czy nieznanie fachowego słownictwa można szybko nadrobić. Pracodawcy są świadomi, iż taka terminologia nie jest przedmiotem wykładanym na studiach czy kursach. Stąd też, dodatkowym elementem kształcenia w firmie jest nierzadko kształcenie specjalistyczne w języku obcym, gdzie pracodawca pokrywa jego koszt. Jest to forma nie tylko dodatkowego benefitu, lecz także motywacji do dalszego rozwoju.

Podążanie nowymi ścieżkami w firmie wymaga także często radzenia sobie bez drogowskazów. Dlatego tak ważna jest współpraca i zespół pracowników, którzy swoim doświadczeniem mogą być pomocni w rozwiązywaniu problemów. Ponadto, możliwość poznania firmy od podstaw, krok po kroku, zgłębienie jej struktury, profilu i możliwości, przejście drogi awansu od pomocnika, asystenta czy sekretarki daje cenny szeroki wachlarz doświadczeń.

Jako asystentka zarządu poznałam praktycznie wszystkie działy firmy, od planowania produkcji, po robienie wysyłek czy też kadry i płace. Praktyka, studia podyplomowe oraz znajomość języka otwiera niejedne drzwi i pozwala działać na forum firm międzynarodowych.

Dawniej powiedziałabym, iż po ukończeniu studiów filologicznych nie czekają mnie stanowiska managerskie czy dyrektorskie. Nic bardziej mylnego. Znajomość języka obcego jest w dzisiejszych czasach podstawą. Musi być ona naturalnie uzupełniana przez specjalistyczne studia podyplomowe, ale to język obcy

daje start w rozwoju kwalifikacji, a co za tym idzie – i kariery. Nie robi już jednak wrażenia znajomość języka angielskiego. Jest on dziś postrzegany jako konieczność, natomiast prawdziwym atutem staje się drugi i kolejny język.

Rekrutując pracowników na wszystkie stanowiska w naszej firmie, od produkcyjnych po kierownicze, można zaobserwować u kandydatów brak pomysłu na siebie oraz faktycznie słabą znajomość języka obcego. W takich przypadkach firmy zdecydowane są pomagać przyszłym pracownikom, inwestując w młodych ludzi, wysyłając ich na specjalistyczne kursy

Stanowiska administracyjno-biurowe to odrębny temat. W firmie z kapitałem zagranicznym znajomość języka obcego w takim kontekście jest nieodzowna. Niejednokrotnie brak umiejętności posługiwania się językiem obcym był decydujący przy zatrudnieniu nowego pracownika. I tu powstaje dysonans. Szukając pracownika administracyjnego, który miałby zarówno obsługiwać recepcję, jak i zajmować się sprawami administracyjnymi, mając wśród kandydatów osoby z wieloletnim stażem i doświadczeniem, ale nieposługujące się językiem, rekruter stawia na nauczycielkę języka angielskiego. I tu historia się powtarza - aby zejść gdzieś daleko trzeba zacząć od czegoś małego. Rozpoczynając pracę jako sekretarka, nauczycielka ta zajmuje obecnie jedno z ważniejszych stanowisk w firmie. Znajomość angielskiego wyznaczyła jej nową ścieżkę kariery, gdzie może teraz rozwijać swoje kolejne umiejętności. Podjęcie ryzyka, zatrudnienie na niższym stanowisku, może prowadzić do oczekiwanego awansu.

Duże firmy zazwyczaj typowo charakteryzują się jasno określonymi kierunkami rozwoju przy zatrudnieniu nowego pracownika. Jest o nich mowa już podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Pozwala to pracownikowi zobrazować przyszłość swojego miejsca w organizacji. Jest to także najczęściej forma motywacji dla pracownika. Ścieżka kariery może być nie tylko opracowana przez pracodawcę, ale i sam pracownik może ją ukształtować. Jasny system oceniania, zakres kompetencji, plan szkoleń, system wynagradzania i benefity pomagają kandydatowi, czy już pracownikowi, w obraniu odpowiedniej drogi rozwoju zawodowego. W dużych firmach pracownicy szukają odpowiedniego dla siebie miejsca, przechodząc przez wszystkie działy, aby w konsekwencji stwierdzić, jaki typ działań jest dla nich najbardziej odpowiedni.

Ścieżka kariery jest trochę jak nawigacja do celu, dzięki której pracownikowi łatwiej poruszać się po strukturach firmy. Pracownik czuje się w jakiś sposób bezpieczniejszy wiedząc gdzie, jak, i w jakim czasie może liczyć na awans. Daje to motywację, chęć podnoszenia kwalifikacji, zaangażowanie. Pracodawcy wiedzą, iż pracownik świadomy to najlepszy pracownik oraz że sama chęć awansu budzi w nim ambicję do samorozwoju. Wszelki awans w firmie wiąże się z kwestią zaufania. W firmach o profilu międzynarodowym łatwiej zdobyć doświadczenie i pomoc od osób tam pracujących, które chętnie dzielą się swoją

wiedzą i wspólnie poszukują nowych rozwiązań. Duże firmy, mające filie nie tylko w kraju, ale i poza nim, pracują zespołowo, a częste wyjazdy zagraniczne pozwalają na wymianę doświadczeń z osobami z innych placówek na świecie. Firmy zagraniczne kształcą i rozbudowują kompetencje zawodowe, także w ramach bezpośredniej wymiany myśli z klientami na całym świecie. Częste wyjazdy projektowe dla pracowników są nie tylko wyzwaniem, ale i bodźcem w rozwoju kompetencji specjalistycznych i komunikacyjnych.

## 5. Kompetencje językowe w korporacji

*Inny język to inna wizja życia.*  
Federico Fellini

Na polskim rynku pracy nieustannie wzrasta liczba międzynarodowych korporacji. Firmy z zagranicznym kapitałem chętnie budują od podstaw fabryki oraz zakładają centra usługowe. Dzięki temu powstają nowe miejsca pracy i obniża się poziom bezrobocia, a także wzrasta standard życia społeczeństwa. Jednym z podstawowych warunków zatrudnienia w zagranicznej firmie jest, obok wiedzy merytorycznej, znajomość języka obcego.

Przed laty na polskim rynku pracy dominowały polskie firmy. Wówczas biegła znajomość języka obcego wyróżniała kandydata spośród innych osób. W ciągu ostatnich lat sytuacja ta uległa całkowitej zmianie. Wejście Polski do Unii Europejskiej, a co za tym idzie, otwarcie granic oraz inwestycje zagraniczne na terenie naszego kraju spowodowały, iż znajomość języków obcych stała się kluczem do sukcesu.

Rekruterzy na etapie poszukiwania kandydatów do pracy postrzegają jako konieczność komunikatywną znajomość języka obcego. Zdarza się, iż kandydat wykazujący się wieloletnim doświadczeniem, lecz niewystarczającą znajomością języka obcego, przegrywa batalię o atrakcyjne stanowisko pracy z osobą o mniejszym doświadczeniu, lecz doskonale władającą tym językiem obcym, w którym firma prowadzi interesy z zagranicznymi kontrahentami. Sama znajomość języka obcego może nie być natychmiastowym gwarantem wysokiego wynagrodzenia, ale często, w połączeniu z innymi umiejętnościami, daje dużo większe możliwości w rozwoju kariery. Język obcy jest bardzo istotnym elementem funkcjonowania w dzisiejszym świecie i już na początku edukacji szkolnej każdy powinien mieć to na uwadze.

Jeszcze kilka lat temu jedynymi pożądanymi językami obcymi były język angielski, niemiecki, hiszpański i francuski. Aktualnie można zaobserwować trend w kierunku języków mniej popularnych, takich jak języki dalekiego wschodu oraz języki skandynawskie. Na etapie rekrutacji zagraniczne korporacje chętnie sięgają po wysoko wykwalifikowanych pracowników, jednakże bardzo wnikliwie weryfikują ich kompetencje językowe. Skoro język ma być na co dzień

narzędziem pracy w zagranicznej firmie, rekruterzy prowadzą rozmowy kwalifikacyjne w całości lub częściowo w języku obcym. Na tym etapie kandydaci mogą się również spotkać np. z wymaganiami tłumaczenia fragmentu tekstu oraz sporządzenia określonego dokumentu w języku obcym.

Stres jest zapewne nieodzownym elementem towarzyszącym podczas rozmów kwalifikacyjnych, czego rekruterzy są świadomi i zazwyczaj dobrze przygotowani na takie sytuacje. Kandydat nieradzący sobie z wypowiedzią ustną, może być w zamian poproszony wypowiedzieć w formie pisemnej. Rozmowa nie przypomina egzaminu maturalnego z języka - dla pracodawcy ważne jest, czy kandydat potrafi językowo zareagować w stresującej sytuacji. Nie będzie źle odebrane, jeśli poprosi o powtórzenie pytania lub inne jego sformułowanie. Nieznajomość frazy czy słownictwa nie dyskwalifikuje, lecz gdy nie znamy odpowiedzi, lepszą taktyką jest nieukrywanie tego faktu. W takich sytuacjach dostępne są formy receptywne, np. przetłumaczenie tekstu wiadomości e-mailowej.

Takie metody weryfikują prawdziwe umiejętności kandydata oraz jego informacje o poziomie znajomości języka umieszczone przez niego w CV. Jest istotne, czy w swojej codziennej pracy będzie miał on umiejętność swobodnej komunikacji z podmiotami obcojęzycznymi. Firmy poszukujące pracowników ze znajomością języków obcych nie zawsze umieszczają w swoich ogłoszeniach pełną informację co do wymaganego poziomu znajomości języka lub celowo ją pomijają, lecz każdy kandydat ubiegający się o pracę w firmie z zagranicznym kapitałem powinien być przygotowany na rozmowę kwalifikacyjną z elementami języka obcego.

Rozmowy kwalifikacyjne traktowane są więc jako forma weryfikacji informacji zawartych w CV. Zanim więc kandydat złoży swoje CV, najpierw powinien sprawdzić u siebie dane w nim zawarte. Poziom znajomości języka obcego określane jako komunikatywny może być często wielorako rozumiany, lecz jest normą używanie języka obcego podczas rozmów kwalifikacyjnych w firmach międzynarodowych.

Jeśli kandydat określa poziom swojej znajomości języka jako podstawowy, jest to wskazówka dla rekrutera co do zastosowania mniej zaawansowanego poziomu językowego pytań. Zdarza się jednak, że kandydat nieumyślnie określa swoją znajomość języka mylnie - certyfikat językowy sprzed kilku lat może okazać się niewystarczający w dniu rozmowy kwalifikacyjnej.

Określenie stopnia znajomości języka nie należy do najłatwiejszych. Dlatego warto wykonać testy kwalifikacji językowych lub odbyć konsultacje u eksperta i podjąć próbę określenia stopnia znajomości języka według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego (ang. *Common European Framework of Reference for Languages*, CEFR). Tak przedstawione umiejętności lingwistyczne będą niewątpliwie prawidłowo odebrane w procesie rekrutacji. Ogólnie znana klasyfikacja CEFR składa się z sześciu poziomów A1 – początkowy/początkujący, A2 – podstawowy/przed średniozaawansowanym, B1 – niższy średniozaawansowany,

B2 – wyższy średniozaawansowany, C1 – zaawansowany, C2 – biegły/profesjonalny. Poziom A1 odpowiada najniższej biegłości językowej, zaś poziom C2 – najwyższej<sup>4</sup>.

Sukces odniesiony podczas rekrutacji, sumienna praca oraz lojalność wobec pracodawcy mogą przerodzić się w kolejne osiągnięcia. Pracownicy z biegłą znajomością języka obcego nie tylko łatwiej znajdują pracę, ale również odnoszą większe sukcesy i mogą liczyć na konkurencyjne warunki pracy. Osoby biegle posługujące się językiem obcym mają szansę brać udział w ciekawych projektach, niejednokrotnie odbywają zagraniczne podróże służbowe, nawiązują liczne kontakty zagraniczne, a także bezproblemowo radzą sobie z zagraniczną dokumentacją. Niezwykle pomocna okazuje się znajomość języka biznesowego – słownictwa i zwrotów stosowanych w branży korporacyjnej. Na rynku mamy do dyspozycji wiele publikacji z tego zakresu, kursów językowych, a także studiów podyplomowych. Bez wątplenia praca w korporacji zagranicznej będzie wymagać umiejętności pisania e-maili, prowadzenia rozmów telefonicznych czy spotkań z obcokrajowcami, podczas których znajomość języka biznesowego będzie nieodzowna.

Reasumując, kompetencje językowe odgrywają coraz bardziej istotną rolę na rynku pracy w dobie napływających inwestycji zagranicznych. Swobodna komunikacja w języku obcym otwiera drzwi na etapie rekrutacji, a także umożliwia szybki rozwój zawodowy w trakcie zatrudnienia. Zatem poziom znajomości języka obcego ma szansę otworzyć atrakcyjną ścieżkę kariery zawodowej oraz umożliwić aktywne uczestniczenie w sukcesach międzynarodowych korporacji.

---

<sup>4</sup> <https://www.cambridgeenglish.org/pl/exams-and-tests/cefr/>



## Bibliografia

Goławska, M. (2017). Planista, wróżbita i nauczyciel. Specjalista ds. personalnych Grupa Progress. *Benefit*, 1, 43.

<https://antal.pl/wiedza/artykul/jakie-jest-drugie-dno-pytan-rekrutera>, Fabian Pietras, ekspert ds. rekrutacji Antal.

<https://antal.pl/wiedza/artykul/aplikuj-madrze-jak-w-7-krokach-zmienic-prace>, Milena Dziura Associate Consultant Antal

<https://poradnikpracownika.pl/-jak-przebiega-proces-rekrutacji-w-firmach>

<https://www.hellermannnyton.pl/o-firmie/o-nas>

<https://www.cambridgeenglish.org/pl/exams-and-tests/cefr/>