



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Przedmiot: „Pozyskiwanie pracowników”

Wstępne przygotowanie procesu rekrutacyjnego na stanowisko Młodszy Księgowy w SSC, z uwzględnieniem stworzenia modelu kompetencyjnego, ogłoszenia rekrutacyjnego i przygotowanie strategii dystrybucji.

1. Kluczowe informacje: opis przypadku, szczegółowe dane.

Case study (tekst przeznaczony dla studenta)

Jesteście zespołem specjalistów HR w międzynarodowej korporacji z sektora usług wspólnych (SSC), posiadającej prężnie rozwijające się centrum operacyjne w Trójmieście. Organizacja dynamicznie poszerza swoje struktury finansowo-księgowe, co wymaga pozyskania nowych talentów na stanowisko Młodsze Księgowego (Junior Accountant). Waszym głównym celem jest przeprowadzenie kompleksowego procesu rekrutacyjnego obejmującego trzy kluczowe etapy: stworzenie profilu kompetencyjnego stanowiska, opracowanie profesjonalnego ogłoszenia rekrutacyjnego oraz przygotowanie strategii dystrybucji ogłoszenia wraz z analizą kosztów.

W pierwszym etapie należy zidentyfikować kompetencje niezbędne do efektywnego pełnienia obowiązków na stanowisku młodszego księgowego w środowisku SSC. Profil powinien obejmować zarówno kompetencje twarde i kompetencje. Model kompetencyjny będzie punktem wyjścia do stworzenia zgodnego z nim ogłoszenia rekrutacyjnego.

W drugim etapie przygotowujecie ogłoszenie rekrutacyjne, które musi być merytoryczne, transparentne i zgodne z zasadami employer branding. Tekst powinien przyciągać uwagę kandydatów poprzez wyraźne przedstawienie zakresu obowiązków, wymagań, możliwości rozwoju oraz benefitów oferowanych przez organizację. Ważne jest zastosowanie języka zachęcającego, ale jednocześnie profesjonalnego i zgodnego z kulturą firmy.

W trzecim etapie opracowujecie strategię dystrybucji ogłoszenia z uwzględnieniem budżetu 1500 zł brutto przeznaczonego na publikację na portalach rekrutacyjnych. Waszym zadaniem jest wskazanie co najmniej 20 kanałów pozyskiwania kandydatów, wraz z określeniem kosztów publikacji oraz ich potencjalnej skuteczności. Należy wybrać minimum 13 narzędzi i miejsc dystrybucji, które zmieszczą się w założonym budżecie, przy jednoczesnej optymalizacji zasięgu i jakości pozyskiwanych aplikacji.

Waszym rezultatem będzie kompletny, profesjonalny plan rekrutacyjny możliwy do wdrożenia w realnym procesie pozyskiwania talentów do organizacji.

Przykładowe rozwiązania:

Projekt: „Istotni dla gospodarki - kompleksowy program rozwoju na Uniwersytecie WSB Merito w Gdańsku”
współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus
FERS.01.05-IP.08-0242/23



Model kompetencyjny – stanowisko: Młodszy Księgowy w Centrum Usług Wspólnych (SSC)

Model kompetencyjny dla stanowiska Młodszego Księgowego w organizacji funkcjonującej w strukturze SSC obejmuje zarówno kompetencje twarde, jak i miękkie, których połączenie warunkuje efektywność pracy, jakość procesów księgowych oraz możliwość dalszego rozwoju zawodowego pracownika. Stanowisko to stanowi element kluczowych procesów finansowo-księgowych, często o charakterze powtarzalnym, ale wymagającym precyzji, odpowiedzialności i umiejętności współpracy w zespole zadaniowym.

1. Kompetencje twarde (merytoryczne)

1. Znajomość zasad rachunkowości i podstaw prawa podatkowego
Kandydat powinien posiadać wiedzę z zakresu rachunkowości finansowej, w tym zasad dekretacji dokumentów księgowych oraz rozliczeń podatkowych. Wymagana jest orientacja w przepisach dotyczących podatków VAT i CIT oraz znajomość ustawy o rachunkowości w stopniu umożliwiającym poprawne przetwarzanie dokumentów.
2. Obsługa systemów finansowo-księgowych (ERP)
Mile widziana jest znajomość takich systemów jak Comarch Optima lub Comarch XL, jednak kluczowa jest gotowość do szybkiego uczenia się nowych narzędzi. Umiejętność sprawnej obsługi systemu wpływa na efektywność procesów i minimalizuje ryzyko błędów.
3. Biegła znajomość Microsoft Excel
W szczególności umiejętność pracy z formułami, filtrowaniem danych, tabelami przestawnymi i zestawieniami. Excel jest narzędziem wykorzystywanym do raportowania, analizy oraz kontroli spójności danych.
4. Rozumienie procesów zamknięcia miesiąca
Młodszy Księgowy powinien rozumieć strukturę okresowego zamykania ksiąg: korygowanie zapisów, uzgadnianie kont księgowych oraz przygotowanie danych do raportowania.
5. Analiza danych finansowych
Kluczowa jest zdolność identyfikowania niezgodności, korelowania informacji i zgłaszania anomalii do osób odpowiedzialnych.

2. Kompetencje miękkie (społeczno-organizacyjne)

1. Dokładność i dbałość o szczegóły (ocena kompetencji 3/5)
Praca księgowego wymaga skrupulatności i koncentracji, ponieważ niewielki błąd może wywołać konsekwencje finansowe lub operacyjne.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



2. Odpowiedzialność i terminowość (ocena kompetencji 3/5)
Procesy księgowość opierają się na kalendarzu zamknięć i raportowań — kandydat musi umieć zarządzać własnymi zadaniami oraz dotrzymywać ustalonych terminów.
3. Komunikatywność (ocena kompetencji 3/5)
Praca odbywa się w środowisku zespołowym, często w kontaktach z innymi działami lub lokalizacjami firmy, co wymaga jasnej i profesjonalnej komunikacji.
4. Umiejętność pracy zespołowej (ocena kompetencji 2/5)
Jako część SSC, pracownik uczestniczy w procesach współdzielonych, gdzie kluczowe jest wsparcie wzajemne i wymiana wiedzy.
5. Gotowość do nauki i rozwoju kompetencji (ocena kompetencji 3/5)
Branża finansowa i systemy księgowość nieustannie ewoluują, dlatego ważna jest otwartość na podnoszenie kwalifikacji i rozwój wewnętrzny.

Podsumowanie

Model kompetencyjny zakłada zatrudnienie osoby, która łączy podstawową wiedzę księgową z precyzją działania, umiejętnością współpracy i motywacją do rozwoju. Jest to profil wspierający długofalową karierę w SSC, umożliwiającą awans na kolejne stanowiska: Księgowego, Specjalisty ds. Księgowości lub Analityka Finansowego. Model ten stanowi fundament rekrutacji, oceny okresowej i planowania ścieżki rozwoju pracownika

Ogłoszenie rekrutacyjne (przykład ogłoszenia sztabowego, bez RODO)

Szukasz miejsca, gdzie rozwiniesz skrzydła w księgowości?

Jeżeli tak to ta oferta to szansa na zdobycie cennego doświadczenia w weryfikacji i księgowaniu faktur oraz udziale w procesie zamknięcia miesiąca. Jeśli masz wykształcenie kierunkowe (lub studiujesz) i znasz podstawy MS Office, to już świetnie!

Firma z ugruntowaną pozycją na rynku, nagrodzona licznymi nagrodami i wyróżnieniami oferuje elastyczne godziny pracy i nowoczesne biuro w Trójmieście.

W związku z rozwojem naszej organizacji poszukujemy osoby na stanowisko:

Młodszy/Młodsza księgowy/a

Miejsce pracy: Trójmiasto

Wynagrodzenie: 5000-5500zł brutto (z uwzględnieniem systemu premiowego)

ZADANIA:

- weryfikacja faktur pod względem finalnym i rachunkowym,
- księgowanie faktur kosztowych oraz innych rodzajów dokumentów księgowych,



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- udział w procesie zamknięcia miesiąca,
- bieżąca analiza i weryfikacja zapisów na kontach księgowych.

OCZEKUJEMY:

- wykształcenia wyższego (mile widziane kierunkowe) lub w trakcie studiów,
- wysoko rozwiniętych umiejętności interpersonalnych,
- nastawienia na cel i znajomości przepisów ustawy o VAT, CIT i ustawy o rachunkowości,
- mile widziana praktyczna znajomość systemów księgowych – Comarch Optima i/lub Comarch XL,
- znajomość pakietu MS Office, w szczególności znajomość aplikacji Excel na poziomie średniozaawansowym.

ZAPEWNIMY CI:

- zatrudnienie w firmie o stabilnej i ugruntowanej pozycji na rynku
- pracę w elastycznych godzinach rozpoczynamy pracę między 7:00 a 8:00,
- pracę w firmie nagrodzonej licznymi nagrodami i wyróżnieniami,
- nowoczesne biuro zlokalizowane w Olivia Business Centre,
- pakiet benefitów (ubezpieczenie grupowe, prywatna opieka medyczna, kartę Multisport, zniżka na studia, system kafeteryjny, kurs języków obcych), dostępnych po okresie próbnym.
- podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach.

Przykładowe portale/metody pozyskiwania kandydatów

- 1.pracuj.pl (portal płatny)
- 2.praca.pl (portal płatny)
- 3.infopraca.pl (portal płatny)
- 4.Linkedin ((portal płatny/portale bezpłatny)
- 5.Zakładka kariera (metoda bezpłatna)
- 6.www.trojmiasto.pl (portal płatny)
- 7.jooble (portal bezpłatny)
- 8.indeed (portal bezpłatny)
- 9.aplikuj.pl (portal płatny)



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- 10.olx (portal płatny)
- 11.rocketjobs (portal płatny)
12. gowork.pl (portal płatny)
- 13.nuzle.pl (portal bezpłatny)
- 14.lento.pl (portal bezpłatny)
- 15.fachpraca.pl (portal bezpłatny)
- 16.tobiepraca.pl (portal bezpłatny)
- 17.Stowarzyszenie Księgowych Polskich (portal bezpłatny)
- 18.facebook (grupy ogólne np.pracawtrojmiescie) (portal bezpłatny)
- 19.facebook (grupy specjalistyczne np.praca w księgowości, księgowiprzyszłości) (portal bezpłatny)
- 20.biura karier Uczelni Wyższych (publikacje ogłoszeń) (portal/metoda bezpłatny)
- 21.event na uczelni, wspólnie zorganizowane z biurem karier (np.WSB) (metoda bezpłatna)
- 22.publikacja i event w Stowarzyszeniu Księgowych w Polsce (portal bezpłatny)

2. Analiza informacji – najważniejsze czynniki: opis etapów analizy informacji i czynników wpływających na analizę

Case 1: Opracowanie modelu kompetencyjnego stanowiska młodszego księgowego

Studenci, wykorzystując wiedzę zdobytą podczas studiów oraz dodatkowe źródła, takie jak literatura branżowa czy wiarygodne materiały internetowe, dokonują analizy i opracowania modelu kompetencyjnego dla stanowiska młodszego księgowego. Proces obejmuje identyfikację kluczowych kompetencji twardych, takich jak znajomość zasad rachunkowości, obsługa systemów finansowo-księgowych, umiejętność analizy danych oraz stosowanie obowiązujących przepisów prawa podatkowego. Równolegle określone są kompetencje miękkie, m.in. dokładność, komunikatywność, odpowiedzialność, umiejętność współpracy zespołowej oraz efektywna organizacja pracy własnej. Studenci poznają również zasady konstruowania modelu kompetencyjnego oraz znaczenie jego



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



precyzyjnego przygotowania dla procesów rekrutacji, oceny i rozwoju pracowników. Efektem jest spójny, praktyczny profil możliwy do realnego wdrożenia w organizacji.

Case 2: Przygotowanie ogłoszenia rekrutacyjnego zgodnego z modelem kompetencyjnym,

Studenci, bazując na opracowanym wcześniej modelu kompetencyjnym stanowiska młodszego księgowego, przygotowują profesjonalne ogłoszenie rekrutacyjne odzwierciedlające rzeczywiste wymagania organizacji. W procesie tym analizują, które kompetencje twarde i miękkie należy uwzględnić w treści ogłoszenia, jak jasno określić zakres obowiązków oraz jakie informacje mogą zachęcić odpowiednich kandydatów do aplikowania. Studenci uczą się formułowania treści atrakcyjnych, zrozumiałych i zgodnych z zasadami etyki oraz przejrzystości komunikacji HR. Dodatkowo omawiane są elementy budujące wizerunek pracodawcy (employer branding), co pozwala zrozumieć, w jaki sposób język ogłoszenia wpływa na postrzeganie organizacji. Efektem jest profesjonalne ogłoszenie gotowe do wykorzystania w procesie rekrutacyjnym.

Case 3: Strategia dystrybucji ogłoszenia rekrutacyjnego

Studenci, bazując na przygotowanym wcześniej ogłoszeniu rekrutacyjnym, opracowują szczegółową strategię jego dystrybucji, uwzględniając zarówno skuteczność dotarcia do odpowiedniej grupy kandydatów, jak i koszty związane z publikacją. W pierwszym etapie dokonują przeglądu potencjalnych kanałów rekrutacyjnych, takich jak ogólnopolskie portale pracy, serwisy specjalistyczne branżowe, strony uczelni, media społecznościowe, lokalne grupy ogłoszeniowe oraz narzędzia networkingowe (np. LinkedIn). Następnie studenci analizują dostępne informacje dotyczące cenników publikacji oraz zasięgów poszczególnych serwisów, korzystając z danych dostępnych publicznie w internecie.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Kolejnym krokiem jest oszacowanie planowanego budżetu działań rekrutacyjnych oraz porównanie kosztów publikacji w poszczególnych miejscach z potencjalną efektywnością dotarcia do kandydatów o pożądanym profilu. Studenci uczą się świadomie wybierać kanały komunikacji tak, aby zwiększyć prawdopodobieństwo pozyskania wartościowych aplikacji przy zachowaniu optymalnej gospodarki kosztowej. Równocześnie omawiane są aspekty budowania wizerunku pracodawcy – zwraca się uwagę na to, że wybór kanałów publikacji wpływa na sposób postrzegania organizacji przez kandydatów. Studenci analizują również możliwości promocji bezkosztowej, w tym publikacje w mediach społecznościowych, wewnętrzne rekomendacje pracownicze oraz współpracę z biurami karier.

Ostatecznym efektem pracy jest zestawienie proponowanych kanałów dystrybucji wraz z szacunkowymi kosztami oraz wybór finalnej strategii promocji ogłoszenia, zgodnej z założonym budżetem. Studenci uzasadniają swoje decyzje oraz przedstawiają rekomendacje optymalizujące skuteczność procesu rekrutacyjnego.

3. Definiowanie problemów zawartych w przypadku:

wyszczególnienie wariantów problemów odnoszących się do analizowanego przypadku wraz z krótkim opisem.

Case 1: Opracowanie modelu kompetencyjnego stanowiska młodszego księgowego:

W ramach zadania uczestnicy dokonują identyfikacji oraz strukturyzacji kluczowych kompetencji twardych i miękkich niezbędnych na stanowisku młodszego księgowego funkcjonującego w środowisku SSC (Shared Services Center). Praca prowadzona jest w zespołach z wykorzystaniem metody burzy mózgów, co umożliwia wieloperspektywiczne spojrzenie na wymagania stanowiskowe oraz analizę ich praktycznych implikacji. Studenci uczą się, jak precyzyjne określenie kompetencji wpływa na jakość procesu rekrutacyjnego, dopasowanie kandydata do roli oraz późniejszą efektywność pracy. Podkreślona zostaje szczególna rola modelu kompetencyjnego jako narzędzia porządkującego oczekiwania organizacji wobec pracownika i stanowiącego fundament



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



oceny oraz rozwoju. Zwraca się uwagę, że nieprecyzyjne lub błędne zdefiniowanie kompetencji może prowadzić do niewłaściwego doboru kandydatów, zwiększenia kosztów rekrutacji oraz ryzyka niepowodzenia całego procesu. Efektem zajęć jest świadome i metodyczne podejście do tworzenia profili stanowiskowych.

Case 2: Przygotowanie ogłoszenia rekrutacyjnego zgodnego z modelem kompetencyjnym.

W drugim etapie studenci wykorzystują wcześniej przygotowany model kompetencyjny, aby stworzyć skuteczne i przyciągające uwagę ogłoszenie rekrutacyjne na stanowisko młodszego księgowego. Celem ćwiczenia jest ukazanie bezpośredniego przełożenia precyzyjnie zdefiniowanych kompetencji na jakość komunikacji rekrutacyjnej oraz efektywność pozyskiwania kandydatów. Studenci analizują, które elementy modelu powinny zostać wyeksponowane w ogłoszeniu, aby kandydat od razu mógł ocenić dopasowanie do stanowiska, a także by komunikat był spójny z kulturą organizacyjną oraz zakresem odpowiedzialności przypisanych do roli.

W trakcie pracy zwraca się uwagę na różne komponenty ogłoszenia, takie jak: opis firmy, zakres obowiązków, wymagania kompetencyjne, oferowane warunki zatrudnienia oraz elementy budujące wizerunek pracodawcy (employer branding). Studenci uczą się formułowania języka precyzyjnego, profesjonalnego, a jednocześnie motywującego i zrozumiałego dla potencjalnych kandydatów.

Case ten podkreśla strategiczne znaczenie dogłębnego poznania stanowiska pracy oraz świadomego definiowania oczekiwań wobec przyszłego pracownika. Przedstawia również konsekwencje niedoprecyzowania wymagań – od niskiej jakości napływających aplikacji, po przedłużenie procesu rekrutacji i wzrost kosztów organizacyjnych. Końcowym efektem jest opracowane ogłoszenie gotowe do publikacji w procesie rekrutacyjnym.

Case 3: Strategia dystrybucji ogłoszenia rekrutacyjnego



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



W trzecim etapie studenci przechodzą do opracowania strategii dystrybucyjnej stworzonego ogłoszenia rekrutacyjnego, uwzględniając założony budżet w wysokości 1500 zł brutto. Zadaniem uczestników jest wskazanie 13 potencjalnych kanałów publikacji, obejmujących zarówno portale komercyjne, media społecznościowe, platformy uczelniane, grupy tematyczne oraz narzędzia networkingowe. Studenci analizują dostępne publicznie cenniki i specyfikę działania poszczególnych portali (np. zasięg, grupy docelowe, profil użytkownika), co pozwala im ocenić realną efektywność każdego kanału.

Następnie dokonują kalkulacji kosztów publikacji oraz określają przewidywany zwrot z inwestycji (ROI). Szczególny nacisk kładziony jest na umiejętność wykorzystania również kanałów niskokosztowych lub bezpłatnych, takich jak LinkedIn, rekomendacje pracownicze, grupy tematyczne czy współpraca z biurem karier.

Uczestnicy uczą się prowadzenia procesu rekrutacyjnego w oparciu o KPI, takich jak koszt pozyskania jednego kandydata, liczba aplikacji zgodnych z profilem, czas zamknięcia rekrutacji czy efektywność poszczególnych kanałów.

Efektem końcowym jest przygotowanie racjonalnego, zoptymalizowanego planu dystrybucji ogłoszenia, pozwalającego na maksymalizację skuteczności procesu przy zachowaniu określonych ograniczeń budżetowych.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



4. Formułowanie konkretnych rozwiązań: opis rozwiązań problemu, narzędzi, metod. Konkretnie propozycje rozwiązań wraz z uzasadnieniem.

Przykładowe rozwiązania:

Model kompetencyjny – stanowisko: Młodszy Księgowy w Centrum Usług Wspólnych (SSC)

Model kompetencyjny dla stanowiska Młodszego Księgowego w organizacji funkcjonującej w strukturze SSC obejmuje zarówno kompetencje twarde, jak i miękkie, których połączenie warunkuje efektywność pracy, jakość procesów księgowych oraz możliwość dalszego rozwoju zawodowego pracownika. Stanowisko to stanowi element kluczowych procesów finansowo-księgowych, często o charakterze powtarzalnym, ale wymagającym precyzji, odpowiedzialności i umiejętności współpracy w zespole zadaniowym.

1. Kompetencje twarde (merytoryczne)

-Znajomość zasad rachunkowości i podstaw prawa podatkowego:

Kandydat powinien posiadać wiedzę z zakresu rachunkowości finansowej, w tym zasad dekretacji dokumentów księgowych oraz rozliczeń podatkowych. Wymagana jest orientacja w przepisach dotyczących podatków VAT i CIT oraz znajomość ustawy o rachunkowości w stopniu umożliwiającym poprawne przetwarzanie dokumentów.

-Obsługa systemów finansowo-księgowych (ERP):

Mile widziana jest znajomość takich systemów jak Comarch Optima lub Comarch XL, jednak kluczowa jest gotowość do szybkiego uczenia się nowych narzędzi. Umiejętność sprawnej obsługi systemu wpływa na efektywność procesów i minimalizuje ryzyko błędów.

-Znajomość Microsoft Excel na poziomie średniozaawansowanym:

W szczególności umiejętność pracy z formułami, filtrowaniem danych, tabelami przestawnymi i zestawieniami. Excel jest narzędziem wykorzystywanym do raportowania, analizy oraz kontroli spójności danych.

-Rozumienie procesów zamknięcia miesiąca:

Młodszy Księgowy powinien rozumieć strukturę okresowego zamykania ksiąg:



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



korygowanie zapisów, uzgadnianie kont księgowych oraz przygotowanie danych do raportowania.

-Analiza danych finansowych:

Kluczowa jest zdolność identyfikowania niezgodności, korelowania informacji i zgłaszania anomalii do osób odpowiedzialnych.

2. Kompetencje miękkie (społeczno-organizacyjne)

-Dokładność i dbałość o szczegóły (ocena kompetencji 3/5):

Praca księgowego wymaga skrupulatności i koncentracji, ponieważ niewielki błąd może wywołać konsekwencje finansowe lub operacyjne.

-Odpowiedzialność i terminowość (ocena kompetencji 3/5):

Procesy księgowe opierają się na kalendarzu zamknięć i raportowań — kandydat musi umieć zarządzać własnymi zadaniami oraz dotrzymywać ustalonych terminów.

-Komunikatywność (ocena kompetencji 3/5):

Praca odbywa się w środowisku zespołowym, często w kontaktach z innymi działami lub lokalizacjami firmy, co wymaga jasnej i profesjonalnej komunikacji.

-Umiejętność pracy zespołowej (ocena kompetencji 2/5):

Jako część SSC, pracownik uczestniczy w procesach współdzielonych, gdzie kluczowe jest wsparcie wzajemne i wymiana wiedzy.

-Gotowość do nauki i rozwoju kompetencji (ocena kompetencji 3/5):

Branża finansowa i systemy księgowe nieustannie ewoluują, dlatego ważna jest otwartość na podnoszenie kwalifikacji i rozwój wewnętrzny.

Podsumowanie

Model kompetencyjny zakłada zatrudnienie osoby, która łączy podstawową wiedzę księgową z precyzją działania, umiejętnością współpracy i motywacją do rozwoju. Jest to profil wspierający długofalową karierę w SSC, umożliwiający awans na kolejne stanowiska: Księgowego, Specjalisty ds. Księgowości lub Analityka Finansowego. Model ten stanowi fundament rekrutacji, oceny okresowej i planowania ścieżki rozwoju pracownika

Ogłoszenie rekrutacyjne (przykład ogłoszenia sztamkowego, bez RODO)

Szukasz miejsca, gdzie rozwiniesz skrzydła w księgowości?

Jeżeli tak to ta oferta to szansa na zdobycie cennego doświadczenia w weryfikacji i księgowaniu faktur oraz udziale w procesie zamknięcia miesiąca. Jeśli masz wykształcenie kierunkowe (lub studiujesz) i znasz podstawy MS Office, to już świetnie!

Firma z ugruntowaną pozycją na rynku, nagrodzona licznymi nagrodami i wyróżnieniami oferuje elastyczne godziny pracy i nowoczesne biuro w Trójmieście.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



W związku z rozwojem naszej organizacji poszukujemy osoby na stanowisko:

Młodszy/Młodsza księgowy/a

Miejsce pracy: Trójmiasto

Wynagrodzenie: 5000-5500zł brutto (z uwzględnieniem systemu premiowego)

ZADANIA:

- weryfikacja faktur pod względem finalnym i rachunkowym,
- księgowanie faktur kosztowych oraz innych rodzajów dokumentów księgowych,
- udział w procesie zamknięcia miesiąca,
- bieżąca analiza i weryfikacja zapisów na kontach księgowych.

OCZEKUJEMY:

- wykształcenia wyższego (mile widziane kierunkowe) lub w trakcie studiów,
- wysoko rozwiniętych umiejętności interpersonalnych,
- nastawienia na cel i znajomości przepisów ustawy o VAT, CIT i ustawy o rachunkowości,
- mile widziana praktyczna znajomość systemów księgowych– Comarch Optima i/lub Comarch XL,
- znajomość pakietu MS Office, w szczególności znajomość aplikacji Excel na poziomie średniozaawansowym.

ZAPEWNIMY CI:

- zatrudnienie w firmie o stabilnej i ugruntowanej pozycji na rynku
- pracę w elastycznych godzinach rozpoczynamy pracę między 7:00 a 8:00,
- pracę w firmie nagrodzonej licznymi nagrodami i wyróżnieniami,
- nowoczesne biuro zlokalizowane w Olivia Business Centre,
- pakiet benefitów (ubezpieczenie grupowe, prywatna opieka medyczna, kartę Multisport, zniżka na studia, system kafeteryjny, kurs języków obcych), dostępnych po okresie próbnym.
- podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach.

Przykładowe portale/metody pozyskiwania kandydatów

1.pracuj.pl (portal płatny)

2.praca.pl (portal płatny)



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- 3.infopraca.pl (portal płatny)
- 4.Linkedin ((portal płatny/portal bezpłatny)
- 5.Zakładka kariera (metoda bezpłatna)
- 6.www.trojmiasto.pl (portal płatny)
- 7.jooble (portal bezpłatny)
- 8.indeed (portal bezpłatny)
- 9.aplikuj.pl (portal płatny)
- 10.olx (portal płatny)
- 11.rocketjobs (portal płatny)
12. gowork.pl (portal płatny)
- 13.nuzle.pl (portal bezpłatny)
- 14.lento.pl (portal bezpłatny)
- 15.fachpraca.pl (portal bezpłatny)
- 16.tobiepraca.pl (portal bezpłatny)
- 17.Stowarzyszenie Księgowych Polskich (portal bezpłatny)
- 18.facebook (grupy ogólne np.pracawtrojmiescie) (portal bezpłatny)
- 19.facebook (grupy specjalistyczne np.praca w księgowości, księgowiprzyszłości) (portal bezpłatny)
- 20.biura karier Uczelni Wyższych (publikacje ogłoszeń) (portal/metoda bezpłatny)
- 21.event na uczelni, wspólnie zorganizowane z biurem karier (np.WSB) (metoda bezpłatna)
- 22.publikacja i event w Stowarzyszeniu Księgowych w Polsce (portal bezpłatny)

5. Ustalenie konsekwencji rozwiązań: opis możliwych konsekwencji pozytywnych i negatywnych poszczególnych rozwiązań.

Case 1: Opracowanie modelu kompetencyjnego stanowiska młodszego księgowego

W ramach podsumowania pierwszego etapu studenci dokonują analizy potencjalnych konsekwencji wynikających z jakości opracowanego modelu kompetencyjnego dla



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



stanowiska młodszego księgowego. Podkreślone zostaje, że model kompetencyjny pełni funkcję fundamentu całego procesu rekrutacyjnego oraz późniejszego wdrażania pracownika. W przypadku, gdy kompetencje zostaną określone w sposób nieprecyzyjny, zbyt ogólny lub niewłaściwie dopasowany do specyfiki stanowiska, skutkiem może być brak trafności selekcji kandydatów. Może to prowadzić do przedłużenia procesu rekrutacyjnego, konieczności ponownego publikowania ogłoszeń, zwiększenia kosztów operacyjnych oraz obciążenia zespołów HR. W skrajnych przypadkach konsekwencją jest zatrudnienie osoby niedopasowanej do wymagań stanowiska, co skutkuje niską efektywnością pracy, problemami adaptacyjnymi i wzrostem rotacji.

Z drugiej strony, poprawnie opracowany model kompetencyjny stanowi narzędzie uporządkowujące i uspójniające oczekiwania organizacji. Ułatwia on skonstruowanie skutecznego ogłoszenia rekrutacyjnego, precyzyjne dopasowanie kandydatów oraz przyspiesza podjęcie decyzji rekrutacyjnych. Model kompetencyjny wpływa także na jakość onboardingu, rozwój pracownika oraz jego długotrwałe funkcjonowanie w organizacji. W efekcie zwiększa on efektywność procesów HR oraz redukuje koszty związane z rekrutacją i rotacją.

Case 2: Opracowanie profesjonalnego ogłoszenia rekrutacyjnego

W drugim etapie studenci analizują znaczenie jakości opracowanego ogłoszenia rekrutacyjnego dla powodzenia całego procesu pozyskiwania kandydatów. Zwraca się uwagę, że ogłoszenie stanowi pierwszą formę kontaktu potencjalnego pracownika z organizacją i jest elementem budującym jej wizerunek na rynku pracy. Jeśli ogłoszenie jest spójne z wcześniej stworzonym modelem kompetencyjnym, zawiera jasno określone wymagania, opis obowiązków, oczekiwania rozwojowe oraz oferowane warunki pracy, zwiększa to szanse na przyciągnięcie kandydatów faktycznie dopasowanych do stanowiska. W efekcie proces selekcji przebiega sprawniej, ograniczone zostają koszty rekrutacyjne, a organizacja zyskuje większą pulę wartościowych aplikacji.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Jednocześnie podkreśla się negatywne konsekwencje stworzenia ogłoszenia nieprecyzyjnego, zbyt ogólnego lub mało atrakcyjnego komunikacyjnie. W takiej sytuacji możliwe jest pozyskanie przypadkowych kandydatów, brak aplikacji spełniających kluczowe wymagania bądź zniechęcenie osób posiadających pożądane kompetencje. Skutkuje to wydłużeniem procesu rekrutacyjnego, koniecznością ponownej publikacji ogłoszenia lub zwiększeniem nakładów na promocję.

Studenci, poprzez porównanie skutecznych i nieskutecznych ogłoszeń, dostrzegają, że staranne opracowanie komunikatu rekrutacyjnego jest jednym z kluczowych czynników determinujących ostateczny sukces procesu pozyskiwania pracowników.

Case 3: Strategia dystrybucji ogłoszenia rekrutacyjnego

W trzecim etapie studenci opracowują kompleksową strategię dystrybucji wcześniej stworzonego ogłoszenia rekrutacyjnego, uwzględniając określony budżet w wysokości 1500 zł brutto. W procesie tym analizują aktualne cenniki dostępne na portalach rekrutacyjnych, platformach branżowych, mediach społecznościowych oraz stronach uczelnianych, co pozwala na świadome dopasowanie miejsc publikacji do specyfiki stanowiska i profilu poszukiwanego kandydata. Uczestnicy uczą się oceniać realny zasięg portali, ich grupę docelową, reputację oraz potencjał przyciągania kandydatów posiadających wymagane kompetencje.

Kluczowym elementem case'u jest ukazanie konsekwencji wyboru niewłaściwych kanałów dystrybucji. Publikacja ogłoszenia w miejscach niedopasowanych do oczekiwań kompetencyjnych może skutkować napływem niskiej jakości aplikacji, minimalnym zainteresowaniem kandydatów lub całkowitym brakiem odpowiedzi. W efekcie proces rekrutacyjny ulega wydłużeniu, zwiększają się koszty organizacyjne oraz rośnie ryzyko braku obsadzenia stanowiska lub zatrudnienia osoby niedopasowanej.

Jednocześnie studenci poznają korzyści wynikające z szerokiego, wielokanałowego podejścia do rekrutacji. Zrozumieją, że skuteczne poszukiwanie kandydatów wymaga dywersyfikacji źródeł – łączenia portali płatnych, nośników bezkosztowych (np. media społecznościowe, wewnętrzne rekomendacje), a także współpracy z uczelniami i biurami karier.

Podsumowując, case ten kształtuje kompetencje strategiczne w zakresie planowania rekrutacji, zarządzania budżetem oraz oceny efektywności działań HR. Studenci uczą się, że przemyślana i świadomie skonstruowana dystrybucja ogłoszenia jest kluczowym etapem warunkującym sukces całego procesu rekrutacyjnego.



6. Ocena i wybór najkorzystniejszego rozwiązania:

szczegółowa analiza rozwiązań wraz z uzasadnieniem wyboru konkretnego rozwiązania.

W procesie pozyskiwania talentów na stanowisko młodszego księgowego kluczowe jest zastosowanie podejścia kompleksowego, obejmującego trzy etapy: stworzenie modelu kompetencyjnego, przygotowanie ogłoszenia rekrutacyjnego oraz opracowanie strategii dystrybucji ogłoszenia w określonym budżecie. Aby dokonać oceny i wyboru najbardziej korzystnych rozwiązań, konieczne jest przeanalizowanie alternatyw, ich kosztów, efektywności oraz ryzyka związanego z podjęciem niewłaściwych decyzji na każdym etapie.

Pierwszym analizowanym elementem jest stworzenie modelu kompetencyjnego. Stworzenie modelu precyzyjnego, opartego na szczegółowej identyfikacji kompetencji twardych (m.in. rachunkowość, praca na systemach) oraz miękkich (dokładność, komunikacja, współpraca), zapewnia wysoką trafność rekrutacyjną

W zakresie ogłoszenia rekrutacyjnego analizowano dwie strategie komunikacyjne: ogłoszenie standardowe, oparte na neutralnym opisie obowiązków, oraz ogłoszenie employer brandingowe, akcentujące rozwój, możliwości szkoleniowe i międzynarodowe środowisko pracy. Ogłoszenie standardowe ma niską atrakcyjność i przyciąga głównie kandydatów przypadkowych lub pasywnych. Natomiast ogłoszenie wzmocnione elementami budowania wizerunku pracodawcy pozwala wyróżnić ofertę na tle konkurencji i przyciągnąć kandydatów zmotywowanych oraz zainteresowanych długofalowym rozwojem. Analiza wskazuje, że najbardziej efektywne będzie ogłoszenie dopasowane do modelu kompetencyjnego, zawierające zarówno jasne wymagania, jak i elementy podkreślające przewagi organizacji (np. ścieżka kariery, szkolenia, atmosfera pracy). Taka forma zwiększa jakość aplikacji, skraca czas selekcji i minimalizuje ryzyko nietrafionego zatrudnienia.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Ostatnim elementem oceny jest strategia dystrybucji ogłoszenia. Rozważano wykorzystanie: płatnych portali rekrutacyjnych, kanałów bezkosztowych (np. LinkedIn, grupy branżowe, biura karier), oraz programów rekomendacyjnych. Publikacje wyłącznie płatne okazały się kosztowne i niewystarczająco efektywne w ramach budżetu 1500 zł. Z kolei dystrybucja oparta wyłącznie na kanałach bezkosztowych ogranicza zasięg i może wydłużyć proces rekrutacyjny. Najkorzystniejsze jest więc rozwiązanie hybrydowe: selektywna publikacja na jednym wybranym płatnym portalu o wysokiej skuteczności (np. Pracuj.pl lub OLX Praca – przy odpowiedniej parametryzacji) oraz równoległe szerokie wykorzystanie kanałów bezkosztowych i networkingowych. Strategia ta zapewnia optymalne połączenie zasięgu, jakości kandydatów i zgodności z założonym budżetem.