



# Praktyczny przewodnik:

## Skuteczne zatrudnianie pracowników do pracy zdalnej

Autor: [Zuzanna Przybyla](#) @ [WorldIsYourOffice](#)

---

## Spis treści

<b>Spis treści</b>	<b>2</b>
Plan	3
Różnice w rekrutacji na tradycyjne i zdalne stanowiska	3
Rekrutacja: kto?	3
Rekrutacja: jak?	3
Rekrutacja: gdzie?	3
Selekcja kandydatów	3
<b>RÓŻNICE POMIĘDZY REKRUTACJĄ TRADYCYJNĄ A ZDALNĄ</b>	<b>4</b>
<b>REKRUTACJA: KTO?</b>	<b>6</b>
<b>REKRUTACJA: JAK?</b>	<b>8</b>
<b>REKRUTACJA: GDZIE?</b>	<b>10</b>
<b>Portale rekrutacyjne</b>	<b>10</b>
<b>SELEKCJA KANDYDATÓW</b>	<b>12</b>
<b>Selekcja CV</b>	<b>12</b>
<b>Rozmowa kwalifikacyjna</b>	<b>13</b>
<b>O autorce</b>	<b>15</b>
Zuzanna Przybyła	15

---

## Plan

### 1. Różnice w rekrutacji na tradycyjne i zdalne stanowiska

Rekrutacja tradycyjna i taka na stanowiska przynajmniej częściowo zdalne zdecydowanie się różnią. Co to za różnice, z czego wynikają i jak wpływają na cały proces rekrutacji?

### 2. Rekrutacja: kto?

Ze względu na specyfikę pracowników zdalnych, przed przystąpieniem do rekrutacji warto opracować jej plan, przemyśleć wymagania dotyczące pracownika, w jaki sposób można je sprawdzić aby zminimalizować ryzyko trafienia na osoby, które w wirtualnym środowisku pracy się nie odnajdą.

### 3. Rekrutacja: jak?

Jak najlepiej sporządzić ogłoszenie, aby przyciągnęło uwagę tych osób, do których chcemy dotrzeć?

### 4. Rekrutacja: gdzie?

Gdy mamy już wymagania i ramowy plan rekrutacji, można przystąpić do zamieszczania ogłoszeń i zbierania aplikacji. Które strony i portale nadają się do tego najlepiej?

### 5. Selekcja kandydatów

Gdy uda się już zebrać trochę aplikacji, w jaki sposób najlepiej podejść do dalszej części procesu wyboru odpowiednich kandydatów?

---

## RÓŻNICE POMIĘDZY REKRUTACJĄ TRADYCYJNĄ A ZDALNĄ

### Typ człowieka

Nie każdy jest zainteresowany pracą zdalną, i nie każdy się dobrze odnajdzie w tym trybie pracy. Można zaryzykować stwierdzenie, że to dość wąska grupa osób: otwarta, świadoma, raczej biegła w technologiach, często ambitna, najczęściej z pokolenia tzw. Millennialsów. W rekrutacji na stanowiska w tradycyjnym modelu pracy mamy zaś do czynienia z całym spektrum typów osobowości człowieka.

### Rodzaje stanowisk

Typowe stanowiska czy branże, do jakich pewnym standardem stało się rekrutowanie pracowników do pracy przynajmniej częściowo zdalnej to: IT (programowanie), obsługa klienta przez telefon/e-maila, projektowanie, księgowość, copywriting, tłumaczenia, kierownik projektu, sprzedaż/pozyskiwanie klientów przez internet. To stanowiska, które w znacznej mierze opierają się na pracy samodzielnej, więc nie jest istotne, czy ktoś swoje obowiązki wykonuje w domu czy w biurze. Jest jednak wiele stanowisk, dla których praca zdalna nie musi być korzystnym rozwiązaniem, lub wręcz być niemożliwa.

### Wymagania wobec kandydata

W modelu pracy zdalnej lub częściowo zdalnej niestety nie każdy dobrze się sprawdzi. Na szczęście możliwe jest precyzyjne wyróżnienie kilku kluczowych kompetencji, które zwiększają szanse danej osoby w modelu pracy poza biurem. Te umiejętności nie są z kolei konieczne przy pracy w modelu tradycyjnym. W tym sensie więc rekrutacja zdalna stanowi nieco większe wyzwanie.

### Dostęp do puli talentów

Jeśli prowadzisz firmę we Wrocławiu, to po podjęciu decyzji o wprowadzeniu pracy zdalnej nie musisz już się ograniczać do wrocławskiego rynku kandydatów! Możesz potencjalnie zatrudnić kogoś ze Szczecina, Gdańska czy Zamościa. A jeśli Twój zespół włada językami obcymi, to może

warto rozważyć podjęcie współpracy z kimś z zagranicy? Naturalnie, przy rekrutacji tradycyjnej nie mamy żadnej z tych opcji.

## **Podwyższone ryzyko**

W przypadku rekrutacji tradycyjnej może się zdarzyć, że mimo kilku rozmów kwalifikacyjnych nie do końca “wyczujemy” kandydata, i okaże się on być dopiero w praktyce nie do końca trafionym wyborem na dane stanowisko. W przypadku pracy zdalnej zaś to ryzyko wręcz wzrasta, ponieważ często rozmowę kwalifikacyjną możemy odbyć tylko przez wideokonferencję (mamy więc mniejszy pakiet komunikacyjny do odebrania). Dodatkowo ryzyko jest wyższe, ponieważ nasz kandydat powinien posiadać szereg cech, które jednak rekruterowi ciężko jest przetestować i ich ewentualny brak może wyjść na jaw dopiero w praktyce.

---

## REKRUTACJA: KTO?

### Cechy idealnego pracownika zdalnego

Zależnie od tego na jakie stanowisko poszukujemy pracownika, istotne są dla nas różnego rodzaju kompetencje, umiejętności i doświadczenie. Przykładowo, jeśli szukamy specjalisty ds. Marketingu, zapewne liczy się dla nas kreatywność, znajomość social mediów i branży reklamowej, doświadczenie na podobnym stanowisku. Podobnie jest przy poszukiwaniach kogoś do pracy zdalnej: będziemy również poszukiwać kogoś o dokładnie takim samym profilu, jednak dodatkowo warto jeszcze ten zestaw poszerzyć.

Nie każda osoba bowiem odnajdzie się w środowisku pracy zdalnej.

Na szczęście istnieje pewien zestaw cech, które zwiększają szanse kandydata na odniesienie sukcesu w modelu pracy poza biurem.

Badania pokazują, że **kluczowe kompetencje** dla pracowników zdalnych to:

- Proaktywność
- Samodzielność
- Doskonałe zdolności komunikacyjne
- Umiejętność efektywnego zarządzania czasem
- Bardzo dobra umiejętność organizacji pracy
- Zdyscyplinowanie.

Osoby, które faktycznie mogą się pochwalić powyższymi cechami relatywnie dobrze odnajdują się w zdalnej pracy. **Proaktywność**: aby telepracownik nie czekał na to, aż ktoś rozwiąże problem za niego, tylko sam zabrać się za jego rozwiązywanie. **Samodzielność**: aby nie musiał być stale “prowadzony za rękę” przez menedżera, tylko był w stanie z własnej inicjatywy zorganizować sobie pracę, znaleźć sobie zadania. **Komunikatywność**, ponieważ charakter pracy zdalnej w praktyce oznacza, że komunikacja z managerem, resztą zespołu czy też klientem jest większym wyzwaniem niż w warunkach tradycyjnych, warto więc, aby była to mocna strona pracownika. **Efektywne zarządzanie czasem** z kolei jest istotna, ponieważ w środowisku wirtualnym często pracownik musi sam zorganizować i zaplanować sobie pracę, zamiast czekać aż ktoś zrobi to za niego. Wreszcie **zdyscyplinowanie** jest kluczowe, ponieważ telepracownik powinien sam od siebie umieć wyegzekwować ranne wstawanie (mimo braku konieczności przejazdu do biura), koncentrację, przerwy w odpowiednich momentach, ale też oddzielenie życia prywatnego.

Jako wielki plus warto uwzględnić gdy ktoś posiada **doświadczenie w pracy zdalnej**. Często bowiem pracownikowi, który nigdy zdalnie nie pracował, może się wydawać, że w wirtualnym zespole doskonale się odnajdzie, podczas gdy w praktyce będzie zupełnie inaczej. Dlatego warto uwzględnić w wymaganiach niekoniecznie pracę, ale chociażby jakiegokolwiek doświadczenie w zdalnej realizacji projektów lub zadań. Wówczas będzie można z tą osobą, na późniejszych etapach, porozmawiać o konkretnych sytuacjach i przykładach z życia.

## REKRUTACJA: JAK?

### Sporządzenie ogłoszenia: treść

Ogłoszenie o pracę zdalną nie różni się zasadniczo niczym specjalnym od standardowego ogłoszenia o pracę.

Dla zebrania wszystkich informacji w jednym miejscu, poniżej zamieszczam proponowaną listę **podstawowych sekcji** w takim ogłoszeniu:

- Krótka o firmie
- Nazwa stanowiska, na które prowadzona jest rekrutacja
- Zakres obowiązków
- Oferta (benefity, zalety tej pracy)
- wymagane/preferowane kompetencje i umiejętności

**Dodatkowo** warto uwzględni w ogłoszeniu następujące elementów:

- *Przynajmniej jednozdaniowy opis typowego dnia w pracy:* umożliwi kandydatom lepsze zrozumienie czy to coś dla nich (przykładowo: Zaczynasz pracę o 9 i skończysz o 17, jednak od Ciebie będzie zależało gdzie ją zrealizujesz i za pomocą jakich narzędzi. Czas Twojej pracy będzie mierzony za pomocą specjalnego oprogramowania).
- *Określ skalę pracy zdalnej i jej warunki.* Czy godziny pracy są dowolne? Czy ma to być po prostu 8 godzin pracy, ale zrealizowane w dowolny sposób? A może nie godziny są istotne, tylko efekt końcowy? Warto doprecyzować.
- *Sekcja “to NIE jest praca dla Ciebie, jeśli”:* ciekawa sekcja, która ma potężną moc odstraszenia kandydatów, którzy rzeczywiście do takiej pracy się nie nadają, a jednocześnie zachęcenia tych, którzy mogą się w niej dobrze odnaleźć. Przykładowo: “To nie jest praca dla Ciebie jeśli szukasz pracy zdalnej po to, aby udawać, że pracujesz”
- *Transparentność wynagrodzenia:* do rozważenia jest umieszczenie widełek w ogłoszeniu. Zawęźa to krąg aplikujących kandydatów i zniechęci tych, którzy chcieliby pracować za np. dwa razy więcej. Warto dodać ten punkt aby zaoszczędzić czas zarówno swój jak i kandydatów.
- *Zadanie rekrutacyjne:* Warto wziąć pod uwagę zamieszczenie w ogłoszeniu o pracę następującej klauzuli: “Zamiast listu motywacyjnego prosimy o przesłanie kilkuzdaniowych odpowiedzi na następujące pytania”. Następnie przedstawić pytania, które mogłyby pomóc zidentyfikować istnienie (lub ich brak) cech pożądanых u kandydatów (wymienionych w poprzedniej sekcji). Przykładowo:



- Na 10 minut przed planowanym, codziennym spotkaniem z resztą zespołu przestaje Ci działać Internet. Opisz krótko co zrobisz w tej sytuacji. (sprawdzenie proaktywności)
- Ostatnio przybyło Ci projektów i zauważyłeś, że zaczynasz się w nich gubić. Opisz krótko w jaki sposób wyjdiesz z takiej sytuacji (organizacja pracy)

## Sporządzenie ogłoszenia: tytuł

Warto zastanowić się, czy ogłoszenie zatytułować z wyraźną informacją, że chodzi o pracę zdalną czy też nie.

Obie opcje mają swoje plusy i minusy:

- **Zamieszczenie informacji o pracy zdalnej** podniesie liczbę wyświetleń i aplikacji. Oznacza to większy nakład pracy przy ich weryfikacji, jednak także większy wybór kandydatów.
- **Brak informacji o pracy zdalnej** w tytule ogłoszenia z kolei spowoduje mniejszą liczbę chętnych, ale Ci, którzy zaaplikują, mogą być merytorycznie lepiej przygotowani i bardziej zainteresowani samą tematyką pracy, niż faktem że jest ona zdalna.

Decyzję w zakresie rozwiązania tej kwestii pozostawiam indywidualnie każdemu rekruterowi, ponieważ zależy w dużym stopniu od priorytetów biznesowych.

---

## REKRUTACJA: GDZIE?

### Portale rekrutacyjne

Zależnie od budżetu przeznaczanego na rekrutację, istnieje wiele portali, na których po niższej lub wyższej cenie można zamieścić ogłoszenie.

Pozwalam sobie pominąć najbardziej znane w Polsce portale pracodawców, takie jak Pracuj.PL czy Gazetapraca.pl.

Poniżej zamieszczam listę portali i stron specjalnie dedykowanych pracy zdalnej. Warto z nich skorzystać: zaglądamy na nie kandydaci również “zaprawieni w bojach” jeśli chodzi o pracę zdalną. Tak jak wspomniano wcześniej, jest to spory atut, dla OutSales.io - niższe ryzyko podjęcia współpracy z niewłaściwą osobą.

### PORTALE POLSKIE:

#### **Facebook:**

Praca zdalna: ogłoszenia, wymiana informacji:

[https://www.facebook.com/groups/806093752751158/?ref=br\\_rs](https://www.facebook.com/groups/806093752751158/?ref=br_rs)

Praca Zdalna:

[https://www.facebook.com/groups/176249896468066/?ref=br\\_rs](https://www.facebook.com/groups/176249896468066/?ref=br_rs)

Praca zdalna w domu przez Internet:

[https://www.facebook.com/groups/1303356579748916/?ref=br\\_rs](https://www.facebook.com/groups/1303356579748916/?ref=br_rs)

Cyfrowi Nomadzi:

<https://www.facebook.com/groups/cyfrowinomadzi/>

Zdalny Ninja:

<https://www.facebook.com/zdalnyninja/>

#### **Inne:**

OLX:

<https://www.olx.pl/praca/marketing-pr-media/q-zdalna/>

Gumtree:

<https://www.gumtree.pl/s-media-i-pr/praca+zdalna/v1c9048q0p1>

MamoPracuj (oferty specjalnie dla Mam, dla których praca zdalna jest super sprawą, a są pośród nich świetne specjalistki - bardzo polecam!)

<https://mamopracuj.pl/oferty-pracy>

CareerJet

<https://www.careerjet.pl/zdalna-praca.html>

### **PORTALE ZAGRANICZNE:**

**FlexJobs:** <https://www.flexjobs.com/>

**WeWorkRemotely:** <https://weworkremotely.com/>

**Remote.co:** <https://remote.co/>

## SELEKCJA KANDYDATÓW

### Selekcja CV

Aby zoptymalizować proces analizy nadesłanych CV, warto sporządzić arkusz do oceny kandydatów.

Przykładowo może wyglądać on następująco:

Imię i nazwisko	Wykształcenie kierunkowe (1-5)	WARTOŚĆ (Waga: 1)	Doświadczenie (1-5)	WARTOŚĆ (Waga: 1)	Ocena odpowiedzi na pytanie 1 (dot. samodzielności) 1-5	WARTOŚĆ (Waga: 3)	Suma
Jan Kowalski	3	3	2	2	4	12	17
Anna Jaworska	4	4	3	3	3	9	16
Adam Kijek	2	2	2	2	5	15	19

Kryteria oceny z życiorysów, jakie mają znaczenie, oceniamy pod kątem ważności, nadając im wagi; wagi nadajemy również odpowiedziom na pytania rekrutacyjne, zaproponowanym w poprzedniej części. Jeśli przy rekrutacji na dane stanowisko najważniejsze jest dla nas doświadczenie, powinno otrzymać najwyższą rangę (np. Mnożnik 3). Jeśli zaś uznamy, że ważniejsze od doświadczenia są dla nas odpowiedzi na pytania (wspomniane w poprzedniej części) to mnożnik ten warto odpowiednio dostosować.

**Na podstawie doświadczeń z firmami, z którymi pracowaliśmy, zdecydowanie zalecamy koncentrację i priorytetyzację części dotyczącej doświadczenia oraz behawioralnej u kandydatów.** Wielokrotnie mieliśmy okazję zaobserwować o ile w praktyce ważniejsze są praktyczna wiedza w obszarze pracy oraz nastawienie i podejście do samej pracy wraz z wcześniej wymienionymi już cechami, kluczowymi u pracowników zdalnych.

Aby usystematyzować ocenę, można stworzyć tabelę z kryteriami oceny dla każdego pytania. Ułatwi to przydzielanie punktów i zbliży do obiektywnego porównania kandydatów. Ułatwia też dzielenie się oceną nadsyłanych aplikacji z innymi osobami w zespole, ponieważ ujednotacza sposób oceny.

Przykładowo, przy ocenie wykształcenia, można wyznaczyć sobie następującą skalę:

Ocena 1: Brak studiów wyższych

Ocena 2: Studia wyższe, na kierunku niepowiązanym ze stanowiskiem, lub nieukończone

Ocena 3: Studia wyższe na kierunku powiązanym ze stanowiskiem, np. Zarządzanie, Marketing, Nowe Media, ukończone na uczelni prywatnej

Ocena 4: Studia wyższe na kierunku powiązanym ze stanowiskiem, np. Zarządzanie, Marketing, Nowe Media, ukończone na uczelni państwowej w trybie zaocznym lub wieczorowym

Ocena 5: Studia wyższe na kierunku powiązanym ze stanowiskiem, np. Zarządzanie, Marketing, Nowe Media, ukończone na uczelni państwowej w trybie dziennym, lub uczelnia zagraniczna

## Rozmowa kwalifikacyjna

Przy zastosowaniu wyżej zaproponowanego arkusza oceny warto umówić pierwsze rozmowy z osobami, które uzyskają najwyższą liczbę punktów, np. z 10 najlepszymi osobami.

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej, poza ewentualnym sprawdzeniem kwalifikacji pod kątem danego stanowiska, można po raz kolejny zadać kilka pytań, które pozwolą sprawdzić główne kompetencje istotne z punktu widzenia pracy zdalnej.

**Wywiad behawioralny w tym wypadku może być nawet istotniejszy niż ten w formie pisanej,** ponieważ podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydat będzie miał mniej czasu na zastanowienie się, a przez to jego odpowiedzi mogą być bardziej autentyczne.

Warto przygotować arkusz do oceny odpowiedzi na tego typu pytania, na przykład:

Pytanie	Oceniana kompetencja	Odpowiedzi kandydata:	Punkty
Z powodu nieprzewidzianych problemów orientujesz się, że nie będziesz w stanie dotrzymać wcześniej zadeklarowanego terminu w projekcie dla Klienta X. Co zrobisz w takiej sytuacji?	Zorientowanie na klienta  Maks. ocena: 5	Informuję mojego przełożonego i jemu pozostawiam decyzję co z tym zrobić	-1
		Próbuję znaleźć pomoc u innych kolegów w zespole, aby jednak dotrzymać terminu	+1

		Pracuję nieco dłużej w weekend, żeby zdążyć	+1
		Pytam mojego managera jakie są priorytety i wspólnie próbujemy ustalić najbardziej optymalny harmonogram	+1
		Piszę do klienta z informacją, że projekt się opóźni	-1
		Ew. Bonus	+2

---

## O autorce



### Zuzanna Przybyła

[zuzanna@worldisyouroffice.com](mailto:zuzanna@worldisyouroffice.com)

Tel.: +48 695 604 054

#### Konsultant zespołów zdalnych

Pomagam właścicielom firm i managerom mądrze wdrażać pracę zdalną, aby była ona narzędziem wspierającym konkurencyjność firmy lub zespołu.

[Szczegółowy profil >>](#)

**Serdecznie zapraszam do kontaktu  
w razie dalszych, szczegółowych pytań  
dotyczących rekrutacji zdalnych pracowników  
lub innych aspektów pracy zdalnej.**