Rynek pracownika bez granic. Kiedy warto zdecydować się na zatrudnienie cudzoziemców?

data aktualizacji: 2026.06.29 autor: ARTYKUŁ SPONSOROWANY



(fot.pexels)

Polski rynek pracy od kilku lat działa pod presją niedoboru kadr. W jednych branżach brakuje pracowników liniowych, w innych specjalistów, którzy mają konkretne uprawnienia czy doświadczenie. Gdy lokalna rekrutacja nie przynosi efektu przez kolejne miesiące, warto przestać traktować zatrudnienie cudzoziemców jako plan awaryjny i zacząć widzieć w nim realną szansę na rozwój.

To rozwiązanie nie sprawdza się wyłącznie w dużych zakładach produkcyjnych czy logistyce. Coraz częściej sięgają po nie firmy usługowe, centra operacyjne, sektor techniczny i przedsiębiorstwa, które chcą szybciej budować zespoły projektowe. Kluczowe jest jednak nie samo otwarcie procesu rekrutacyjnego, lecz dobre przygotowanie organizacji.

Kiedy niedobór kadr przestaje być problemem sezonowym?

Nie każda luka kadrowa wymaga rekrutacji zagranicznej. Czasem wystarczy poprawić ofertę, skrócić proces naboru albo zwiększyć inwestycję w rozwój kompetencji obecnego zespołu. Jeśli jednak mimo takich działań wakaty utrzymują się długo, koszty nadgodzin rosną, a menedżerowie przesuwają terminy realizacji zadań, problem ma charakter strukturalny.

W praktyce o potrzebie szerszego otwarcia rekrutacji świadczą trzy sygnały:

- **powtarzalny brak kandydatów:** ogłoszenia generują mało aplikacji lub trafiają osoby bez wymaganych kwalifikacji,
- **spadek elastyczności operacyjnej:** firma nie jest w stanie szybko zwiększyć mocy produkcyjnych albo obsłużyć nowych kontraktów,
- **przeciążenie obecnego zespołu:** rośnie rotacja, absencja i liczba błędów wynikających z presji czasu.

Właśnie wtedy zatrudnienie cudzoziemców może ustabilizować biznes. Co ważne, nie chodzi tylko o uzupełnienie braków. Dobrze prowadzona rekrutacja międzynarodowa pozwala też uzyskać kompetencje, których lokalnie jest po prostu za mało: operatorów z praktyką, techników utrzymania ruchu, spawaczy, kierowców czy specjalistów z doświadczeniem w pracy zmianowej.

Jak ocenić gotowość firmy do rekrutacji międzynarodowej?

Sama potrzeba kadrowa to za mało. Zanim uruchomisz taki proces, sprawdź, czy organizacja jest gotowa na wdrożenie nowych osób w sposób bezpieczny i uporządkowany. Najczęstszy błąd polega na skupieniu się wyłącznie na pozyskiwaniu pracowników, bez planu na pierwsze tygodnie pracy.

Warto zwrócić uwagę na kilka obszarów. Po pierwsze, onboarding. Instrukcje stanowiskowe, zasady BHP i komunikaty operacyjne powinny być zrozumiałe. Po drugie, rola brygadzistów i kierowników. To oni najczęściej odpowiadają za realną adaptację pracownika, więc potrzebują prostych procedur i wsparcia w komunikacji. Po trzecie, rozwój kompetencji. Jeśli firma chce zatrzymać ludzi na dłużej, musi pokazać ścieżkę nauki, awansu lub rozszerzenia odpowiedzialności.

Tutaj dobrze widać znaczenie usług HR. Nie tylko w obszarze samej rekrutacji, lecz także w układaniu procesu wdrożenia, oceny kompetencji i planowania szkoleń. Firmy, które traktują ten etap poważnie, szybciej osiągają samodzielność pracownika i ograniczają koszt nietrafionych zatrudnień.

Jakich stanowisk dotyczy to najczęściej?

Największy potencjał widać tam, gdzie liczą się mierzalne umiejętności i gotowość do pracy w ustalonym standardzie. Dotyczy to produkcji, magazynów, transportu, branży spożywczej, budownictwa oraz części usług technicznych. Coraz częściej rekrutacja zagraniczna dotyczy też specjalistów średniego szczebla, zwłaszcza gdy firma rozwija nowe linie biznesowe i nie może czekać kilka kwartałów na lokalnych kandydatów.

Formalności trzeba uporządkować przed pierwszą ofertą

Najwięcej wątpliwości budzą ciągle zmieniające się przepisy, które wymagają analizy i śledzenia. Legalizacja zatrudnienia cudzoziemców wymaga pilnowania terminów, rodzaju dokumentów, podstawy pobytu oraz warunków pracy zgodnych z wnioskiem czy zezwoleniem. Błąd na tym etapie może oznaczać nie tylko opóźnienia, ale też ryzyko finansowe i wizerunkowe.

Dla pracodawcy istotne jest zwłaszcza to, by formalności nie były działaniem doraźnym, tylko częścią stałego modelu zarządzania personelem.

W dobrze poukładanym procesie trzeba jasno określić:

- kto odpowiada za komplet dokumentów,
- kiedy firma weryfikuje legalność pobytu i pracy,
- jak wygląda komunikacja z kandydatem przed rozpoczęciem zatrudnienia.

Takie podejście odciąża menedżerów operacyjnych i zmniejsza liczbę kosztownych pomyłek. Z tego powodu wiele firm korzysta ze wsparcia HR nie tylko przy pozyskaniu kandydatów, ale też przy koordynacji formalnej i administracyjnej. Więcej informacji na temat legalizacji zatrudnienia znajdziesz na stronie https://grupaprogres.pl/legalizacja-zatrudnienia-cudzoziemcow/.

Zatrudnić to jedno, utrzymać i rozwijać to drugie

Najlepsze efekty daje połączenie rekrutacji z długofalowym myśleniem o zespole. Jeśli cudzoziemiec trafia do firmy, w której dostaje jasne zadania, opiekuna na starcie i możliwość podnoszenia kwalifikacji, szybciej osiąga pełną efektywność. To ważne zwłaszcza tam, gdzie stanowiska wymagają precyzji, pracy na normach lub obsługi sprzętu.

Warto też pamiętać, że rozwój kompetencji dotyczy całego zespołu, nie tylko nowych pracowników. Liderzy zmianowi potrzebują umiejętności wdrażania i komunikacji, a działy HR powinny umieć planować ścieżki rozwoju w bardziej zróżnicowanym środowisku pracy. Taka inwestycja zwykle zwraca się szybciej niż kolejne, chaotyczne rekrutacje.

MOŻE CIĘ ZAINTERESOWAĆ:

Czy tłumaczenie przysięgłe ma termin ważności? Kiedy trzeba wykonać je ponownie?

Decyzja o zatrudnieniu cudzoziemców ma sens wtedy, gdy firma chce nie tylko zapełnić wakaty, lecz

także zbudować bardziej odporny, kompetentny i stabilny zespół.

Źródło:
https://zyrardow.eglos.pl/aktualnosci/item/45591-rynek-pracownika-bez-granic-kiedy-warto-zdecydowac-sie-na-zatrudnienie-cudzoziemcow