



Oferta usług HR

Rekrutacje

Człowiek, zespół, organizacja. Tutaj wszystko się zaczyna. Edwin Bozz, założyciel legendarnej firmy doradztwa strategicznego 100 lat temu powiedział „ Czasem najlepszym rozwiązaniem problemów przedsiębiorstwa jest znalezienie właściwej osoby.” Setki zrealizowanych przez nas procesów rekrutacyjnych pozwalają nam z całą pewnością stwierdzić, że nie każdy człowiek pasuje do każdego zespołu, pomimo że spełnia wymogi formalne. Zgadza się również z opinią bohatera książki „Mały Książę” , że najważniejsze jest to, co niewidoczne dla oczu. Rekrutacja w XXI wieku jest nie lada wyzwaniem dla branży HR. Naszym zadaniem jest skuteczne pozyskanie nie tylko aktywnych kandydatów, ale także tych , którzy nie myślą o zmianie pracy. Wachlarz stosowanych przez nas narzędzi jest szeroki rozpoczynając od standardowych jak ogłoszenia, aktywne pozyskiwanie w social mediach, direct search, executive search aż do np. scoutingu czyli poszukiwania kandydatów w miejscu ich potencjalnego przebywania. Pozyskanych kandydatów weryfikujemy narzędziami adekwatnymi do wymogów stanowiska, organizacji. Są to m.in. wywiady biograficzne, behawioralne, zadania symulacyjne, testy osobowościowe, testy analizy danych liczbowych i słownych, testy merytoryczne, testy językowe, sesje Assesment Center . Liczy się efekt czyli rekomendacja kandydatów maksymalnie spełniających oczekiwania naszego klienta. Na każdą zatrudnioną osobę z listy przez nas rekomendowanych dajemy gwarancję. Jeśli w okresie gwarancyjnym któraś ze stron rozwiąże współpracę bezpłatnie dostarczymy nowych kandydatów.

Szkolenia z zakresu kompetencji miękkich

Doskonalimy się całe życie. Towarzystwo trafnego doradcy w procesie identyfikacji obszarów rozwojowych, to ogromna wartość dodana zarówno w życiu prywatnym jak i zawodowym. Prowadząc dla naszych klientów procesy rekrutacyjne wiemy, że możliwości rozwoju u pracodawcy, to nadal jeden z kluczowych warunków przyjęcia oferty pracy. Towarzyszymy Wam podczas analizy potrzeb szkoleniowych,

projektowania, wdrażania oraz ewaluacji dedykowanych szkoleń i warsztatów. Tematyka obejmuje umiejętności związane z komunikacją i zarządzaniem ludźmi - to stanowi według nas bardzo istotny element decydujący o sukcesie przedsiębiorstwa, rozbudza uśpione potencjały, nadaje dynamikę, zwiększa efektywność i poczucie satysfakcji. Prowadzone przez nas warsztaty obejmują zagadnienia takie jak:

- *Konstruktywny feedback*
- *Kulturalne „nie”*
- *Co dwie głowy to nie jedna - o sile współpracy*
- *Zarządzanie przez cele*
- *Zarządzanie projektem - jakość w czasie*
- *Odpowiedzialność zespołowa - gramy do jednej bramki*
- *Kultura organizacyjna uczy się*
- *Zarządzanie różnorodnością*
- *Employer Branding - zewnętrzny wizerunek kalką wnętrza*
- *Tożsamość marki - misja, wizja, cele i wartości*
- *Kodeks etyczny organizacji*
- *Team building*
- *Przywództwo w organizacji*

Kampanie EB

To działa! I absolutnie nie jest już luksusowym dodatkiem do pracy działów HR czy marketingu, ale absolutnym „must have” w każdej organizacji. Z całą pewnością w takiej, która chce pozostać konkurencyjna na rynku pracy i zwiększać zaangażowanie talentów wewnątrz firmy. Solidna analiza dotychczasowych zasobów i wartości pozwoli na wyłonienie EVP (Employer Value Proposition), która stanie się strategiczną osią wizerunku pracodawcy. Dobrze przemyślana i zakomunikowana kampania EB zwiększy możliwości dotarcia do grup docelowych, których talenty będą kluczowe dla rozwoju organizacji. Ponadto zaangażuje pracowników i zwiększy stopień identyfikacji ze swoim pracodawcą, a tym samym zmniejszy wskaźnik rotacji. To, co wyróżnia nas w naszych kampaniach EB to fakt, że stawiamy na autentyczność i jej się trzymamy!

Procesy onboardingowe

Platon twierdził, że początek jest najważniejszym etapem każdej wykonywanej przez nas pracy. Nie ma nic lepszego niż dobry start - nawet w poniedziałek...Dobra

kawa, serdeczni ludzie nastawieni na współpracę, pozytywna atmosfera i poczucie, że jest się częścią zespołu, który działa jak jeden spójny organizm. Podobno już pierwsze 3 minuty spędzone u nowego pracodawcy dają poczucie panującej u niego kultury organizacyjnej. Udało się zwerbować prawdziwy talent? Warto więc otoczyć go od początku odpowiednią troską i dać potrzebne wsparcie. A jak? W tym właśnie pomożemy. Zaprojektujemy przyjemny, prosty, wykorzystujący dostępne zasoby firmy proces, który pozwoli poczuć nowemu pracownikowi, że trafił właśnie tam, gdzie powinien.

Ewaluacja pracownicza, badanie satysfakcji i zaangażowania, rozwój

W najnowszych trendach HR odchodzi się od sztamowej okresowej oceny pracowniczej. Samo pojęcie oceny nie kojarzy się raczej pozytywnie i obiecująco, bardziej wzbudza strach i obawy. Projektujemy rozwiązania, które pozwalają mierzyć obiektywnie efektywność pracowników, a wyniki wykorzystujemy przede wszystkim jako wsparcie w podjęciu decyzji o kierunku dalszego rozwoju danego pracownika. Sztywno wyznaczone ścieżki karier to dla nas niefunkcjonalna procedura, która nie sprawdzi się w szybko rozwijających się przedsiębiorstwach, stawiających na indywidualne talenty. Dlatego nie oceniamy, ale słuchamy pracowników. Projektujemy rozwiązania nastawione na dialog, umożliwiające wymianę istotnych, ze względu na rozwój przedsiębiorstwa i ludzi je tworzących, informacji. Takich, które pozwolą wytyczać cele zgodne ze strategią firmy oraz spójne, zrozumiałe, mierzalne i atrakcyjne dla tych, którzy będą je realizować.

Exit interviews

Obserwujemy, że częstym błędem popełnianym przez pracodawców jest spisywanie na straty odchodzących pracowników. A są przecież źródłem tylu cennych informacji! Krótkie spotkanie przed rozstaniem, może okazać się wartościową lekcją na temat tego, co wpłynęło na decyzję o odejściu. Pozwala pozyskać informację zwrotną dotyczącą zakresu obowiązków, stylu zarządzania, pracy zespołu, warunków pracy i wynagradzania, atmosfery w firmie, komunikacji, procedur, możliwości rozwoju etc. Ponadto dobrze przeprowadzony Exit Interview jest również możliwością wyrażenia uznania i docenienia dotychczasowej współpracy, a także rozstania w miłej, pozytywnej atmosferze, nawet jeśli z założenia pożegnania nie bywają łatwe.

Procesy outplacementowe

W tym zakresie wspieramy nie tylko odbiorcę końcowego - zwalnianego pracownika - ale również organizację, której integralność w tym trudnym czasie, jest wrażliwa i narażona na destabilizację. Wszelkie procesy i zmiany decydujące o potrzebie, a czasem nawet konieczności, wsparcia outplacementowego, powinny być przede wszystkim dobrze zakomunikowane pracownikom. Od tego zaczynamy.

Indywidualnie dopasowane programy outplacementowe nie muszą być przykrą koniecznością. Pomagamy ludziom uwolnić potencjał, rozwijać się w nowych kierunkach, a tym którzy zostając w organizacji, doświadczają tych zmian, wyjść z nich wzmocnionym i polubić nową rzeczywistość.

Coaching

Intrygujące, modne słowo, bardzo często nadużywane. Czymże tak naprawdę jest coaching? To sposób na rozwój osobowościowy klienta, na osiągnięcie założonych przez niego celów, które na początku procesu precyzyjnie definiuje. Potem następują sesje coachingowe (od 5 do 9 spotkań) , na których coach zadaje pytania. Nie ocenia, nie udziela rad , wskazówek, tylko pyta . Ogląda z klientem sytuacje z różnych miejsc. Słucha, inspiruje do spojrzenia z zupełnie innej perspektywy, czasami wytrąca ze strefy komfortu. Jeśli wszystko to robi w umiejętny sposób to efekty są spektakularne. Jednakże największa część pracy, zmiany, rozwoju to praca klienta samego ze sobą pomiędzy sesjami coachingowymi . Coach tylko oświetla drogę, którą klient podąża.