WORK ROOM

Work Room

Work Room – специализированное кадровое агентство, основанное в 2008 году в Норвегии.

В своей деятельности мы опираемся на скандинавские модели ведения бизнеса:

- ответственность
- надежность и своевременность
- безопасность используемых решений по подбору персонала

Мы оказываем услуги компаниям из секторов: Производство, Склад, Финансы, HoReCa.

Work Room состоит из HR-энтузиастов, хорошо разбирающихся в рынке труда и имеющих опыт подбора персонала.

Головной офис Work Room находится в Варшаве.

Наши филиалы расположены в Гданьске, Познани, Плоцке и Вроцлаве.

Обзор рынка труда

Уровень безработицы

5,5% - процент безработных в Польше

992 тыс. безработных по данным Главного статистического управления (GUS)

Уровень занятости

занятых 56,5% чел.

16 484 тыс. работающих

Большое предложение труда

13 254 тыс. экономически неактивных людей

доступны 151,8 тыс. вакансий

Увеличение стоимости рабочей силы

увеличение на 5,9% по сравнению с предыдущим годом

Повышение заработной платы

выросла на 7,4% по сравнению с предыдущим годом

Рост дефицита кадров

56% предпринимателей заявляют проблемах с поиском сотрудников

Вызовы рынка труда

01

Прочное положение работников

Растущее количество вакансий при очень низкой экономической активности и низком уровне безработицы означает, что позиции работников на рынке труда по-прежнему сильны.

02

Вызовы для работодателей

Работодателям необходимо искать новые методы решения проблем найма и организации работы, а также роста затрат.

03

Ограниченные возможности развития предприятий

Дефицит квалифицированного и основного персонала снижает возможности развития компаний: 33% компаний ограничивают заключение новых контрактов, а 20% – новые инвестиции

Эксперты Work Room

Модели решений

Мы предлагаем специализированные решения, основанные на знании отрасли и рынка труда.

Мы гарантируем своевременное предоставление услуг на основе скандинавской модели сотрудничества.

Мы поддерживаем вас в реализации вашей бизнес-стратегии и помогаем выделиться.

РЕШЕНИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА:

- Стандартизация процесса набора персонала
- Оптимизация затрат на HR-менеджмент
- Укрепление имиджа компании на рынке

РЕШЕНИЯ ПО НАБОРУ ПЕРСОНАЛА:

- Индивидуальный подбор
- Временная работа
- Привлечение сторонних ресурсов

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ПОДБОРУ КАДРОВ:

- Легализация трудоустройства
- Рекрутинговый маркетинг
- Ориентир по ставкам

Ценности сотрудничества

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

- Обеспечиваем **гибкость в работе** и короткие сроки выполнения заказов
- Мы заботимся о качестве процессов и **положительном опыте** кандидатов
- Мы **превосходно** ориентируемся в сфере деятельности наших клиентов и регулярно проводим "просвечивание" рынка
- Гарантируем благоприятную атмосферу сотрудничества

КОМПЕТЕНЦИЯ

- Мы адаптируем **команду** по подбору персонала и ее **компетенции** к требованиям клиента
- Мы проявляем **инициативный подход** к повышению эффективности сотрудничества
- У нас лучшие рекомендации в отрасли
- Мы предлагаем **прозрачную** модель расчетов
- Мы **эффективно** проводим массовый набор персонала

КОММУНИКАЦИЯ

- Мы назначаем **менеджера,** отвечающего за координацию процесса найма
- **Мы слушаем**: обширный брифинг и анализ потребностей клиента в начале проекта
- Делимся **знаниями**
- Держим **в секрете** подробности реализации проектов с максимальной степенью конфиденциальности

Как мы работаем?

Этапы реализации проекта:

1. **Анализ потребностей и рабочей среды** (аудит рабочего места, анализ конкуренции, ориентир по ставкам вознаграждения)
2. **Специально выделенные сотрудники** (гибкость в работе, готовность помочь координаторов, экспертные знания)
3. **Разработанная в деталях стратегия найма** (современные формы набора, дружелюбие, оптимизация затрат)
4. **Предоставление сотрудников** (проверка компетентности кандидатов, своевременное выполнение заказов)
5. **Специально выделенные сотрудники** (гибкость в работе, готовность помочь координаторов, экспертные знания)
6. **Мониторинг деятельности** (систематическая отчетность, анализ показателей, уведомление о текущих проблемах)

Как мы набираем кандидатов?

ЭФФЕКТИВНЫЙ НАБОР

- специально подобранное оформление
- определенные варианты сообщения для разных целевых групп
- определение персоны, то есть идеального кандидата
- адаптация инструментов подбора персонала к целевой группе
- анализ местного рынка наряду с наблюдением за набором персонала, осуществляемым конкурентами

КАНАЛЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОФФЛАЙН

- печатные справочники
- информационные встречи, местные отраслевые мероприятия
- рекрутинговая деятельность среди местного населения
- встречи в учебных заведениях для выпускников
- средства наружной рекламы (общественный транспорт)

КАНАЛЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОНЛАЙН

- ведущие порталы по трудоустройству: justjoin.it, pracuj.pl, praca.pl, olx.pl, goldenline.pl, lento.pl, gratka.pl и другие
- центры профориентации в вузах
- использование социальных сетей (Facebook и Instagram) в качестве спонсируемых кампаний
- Linkedin и использование методики direct search
- виртуальные биржи труда

Кадровый консалтинг

Индивидуальный подбор

Техник отдела технического обслуживания

Техник по автоматизации

Заведующий складом

Инженер процесса

Руководящие должности среднего и высшего звена

Сведение к минимуму риска неудачного набора

Среднее время выполнения заказа

От 4 до 6 недель в зависимости от должности (short list)

Снижение затрат на набор персонала

Гарантия на каждого трудоустроенного кандидата

Оплата "по результатам" – за закрытую вакансию

Прозрачная модель расчетов

Профессиональный процесс найма по сравнению с конкурентами

7 шагов набора персонала

1. Привлечение

- размещение объявлений, поиск кандидатов другими методами
- цель этапа: собрать как можно больше заинтересованных лиц

2. Предварительный отбор

- отбор потенциальных кандидатов, соответствующих формальным требованиям

3. Интервьюирование по телефону

- повторное размещение объявлений, поиск кандидатов другими методами
- цель этапа: проверка основных критериев (образование, опыт работы, финансовые ожидания, готовность к работе)

4. Личное собеседование

- проверка психологических (например, умение работать в команде), интеллектуальных (например, способность анализировать проблемы), эмоциональных (например, адаптивных способностей) критериев профиля

5. Подбор и рекомендация кандидатов

- отбор лучших кандидатов в соответствии с ожиданиями клиента

6. Рекомендации

- сбор отзывов о кандидате с предыдущих мест работы

7. Выставление счетов-фактур

- завершение процесса приема на работу
- оплата за успешное трудоустройство

Модель рекомендуется для таких позиций как специалист, эксперт, менеджер и др.

Консультации по подбору кадров

РЕКРУТИНГ

- Стандартный набор персонала
- Массовый набор
- Прямой поиск
- Привлечение внешних ресурсов
- Проверка рекомендаций

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ

- Assesment/ Development Center
- Кадровый аудит
- Индивидуальная оценка кандидата
- Диагностика профессионального потенциала

ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ

- Исследование мнений и настроений
- Диагностика культуры и атмосферы в организации
- Анализ рынка и ко

СИЛЬНЫЙ БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

- Обзор профессиональных качеств персонала
- Кадровый аудит
- Бенчмаркинг
- Содействие увольняемым в трудоустройстве

Временное трудоустройство

Временные работники

Временная работа как

Наше время ознаменовано большими экономическими потрясениями и вытекающей отсюда **оптимизацией работы организаций**. И рынки, и компании вынуждены постоянно приспосабливаться к изменениям, что вынуждает их организовывать свою деятельность более гибко. Это применимо в случае многих бизнес-моделей к изменению **гибкости структуры занятости.**

Наше преимущество: анализ рабочих циклов

Непосредственным ответом Work Room на требования рынка являются пакеты услуг по временному трудоустройству. Конкурентное преимущество наших решений обусловлено способностью анализировать рабочие циклы и **использовать пакет решений, ориентированных на оптимизацию затрат.**

Удобство для кадровых служб

Агентство берет на себя ответственность за весь процесс найма. Работодатель-пользователь **освобождается от обязанности выполнять административную работу,** снимая таким образом часть нагрузки с отдела кадров.

Своевременная мотивация

Временных работников нанимают на работу в соответствии с требованиями, предъявляемыми к должности, и ожиданиями работодателя. Профильная интеграция новых работников создает чувство принадлежности, **превращая временного работника в члена команды клиента.**

Когда используется временная работа?

в периоды **увеличения производства** и с **увеличением циклов** уровня занятости

при **замещении штатных** работников

с целью **снижения затрат** на персонал при трудоустройстве

чтобы снизить **уровень ротации**, в том числе среди штатных сотрудников

*«Временная работа – **удобный и гибкий инструмент для бизнеса.** Он гарантирует безопасность и быстрый результат набора и обучения сотрудников. Реализованные мной проекты давали клиентам уверенность в сокращении затрат на трудоустройство согласно формальным требованиям при сохранении соответствующих стандартов качества».*

Каролина Будчак
эксперт по временному трудоустройству и гибким кадровым решениям, 13 лет опыта

Реальная экономия

ЗАТРАТЫ НА НАБОР ПЕРСОНАЛА

Привлечение кандидата
Выбор методов отбора работников
Администрирование процесса
Издержки неудачного набора

ЗАТРАТЫ НА ИНТЕГРАЦИЮ НОВЫХ РАБОТНИКОВ

Первичный медосмотр
Инструктаж по охране труда и технике безопасности
Рабочая одежда
Кадровая документация

ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ

Оптимизация зарплатных отчислений

Подбор оптимальной формы занятости

ЗАТРАТЫ НА РАБОТНИКА

Выплата заработной платы
Оптимизация ротации
Соответствие ресурсов рабочему циклу
Буферизация занятости

ИЗДЕРЖКИ НЕЯВКИ НА РАБОТУ

Простои и замены
Риск остановки процесса
Затраты на персонал, связанные с невыходом на работу

Трудоустройство иностранцев

Ключевые аспекты

Подбор персонала в соответствии с конкретной должностной инструкцией через собственные зарубежные и партнерские структуры

Полная ответственность за процесс **легализации пребывания в стране и работы** иностранца

Организация трудоустройства иностранца – размещение, медосмотр, обучение

Кадровая служба – трудоустройство

и начисление заработной платы

с продлением легального трудоустройства

Мониторинг – постоянная проверка эффективности персонала с анализом колебаний и других показателей

Наше ноу-хау

СЛОЖНЫЕ ФОРМАЛЬНОСТИ

- **Процесс набора персонала** предполагает, что Work Room подберет кандидата, полностью соответствующего вакансии
- Мы выполняем все формальности, связанные с **легальным трудоустройством** иностранца
- Мы проводим его интеграцию на новом рабочем месте с обеспечением устного перевода
- Мы организуем первичный медосмотр

ТРУДНОСТИ ОБЩЕНИЯ

- Проект ведут **специально выделенные сотрудники,** владеющие языком трудоустроенных иностранцев (украинский/русский/английский)
- Персонал получает документы
- для трудоустройства и справочные материалы на **понятном им языке**
- Среди сотрудников выбирается **лидер для улучшения коммуникации** между персоналом и

КУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ

- **Мы оказываем клиенту полную поддержку** в процессе внедрения новых работников, принимая во внимание их потребность в акклиматизации и культурное разнообразие
- Процесс адаптации включает **информационную часть, касающуюся польских обычаев и традиций,** а также местного сообщества

Опыт команды

Наши специалисты имеют индивидуальный опыт реализации перспективных HR-проектов для клиентов, представляющих автомобилестроение, промышленность, логистику, BPO, финансы и другие сферы деятельности

TRW
Plus Polkomtel S.A.
VIRTU
SAMSUNG
PEARL STREAM high-end in plastics
LG Life's Good
DHL
SSAB
Pfeifer & Langen
GLS General Logistics Systems
GE Power
FLEXTRONICS
technicolor
VOLVO
PFLEIDERER GRUPA PFLEIDERER GRAJEWO S.A.
Amica
yetico
NEONET
storaenso
DB SCHENKER
ChungHong
Hi-P International Limited
TOYOTA
SULZER
SCP SUMIKA CERAMICS POLAND
hp

Мы разбираемся в людях!

Пётр Лелень

Директор по вопросам ключевых клиентов

Моб. тел.: +48 790 687 997

e-mail : Piotr.Lelen@workroom.com.pl