

Znajdziemy Ci inżyniera



Propozycja współpracy

1.03.2021 Warszawa



INZYNIEROWIE.COM



INZYNIEROWIE.COM



Kim jesteśmy?

Jesteśmy agencją rekrutacyjną
specjalizującą się w rekrutowaniu inżynierów



Poznaj nas bliżej

Łączymy

**autentyczną
ciekawość**

drugim człowiekiem
z jego pracą

Jesteśmy

pasjonatami

rozmów z ludźmi

Łączymy

doświadczenia

z rekrutacji oraz sprzedaży

Inspirujemy

do zmian w życiu
zawodowym

Rekrutujemy



Jak działamy?

1



Spotkanie

To niezbędny krok, by poznać Państwa potrzeby, omówić profile poszukiwanych osób czy wspólne cele. To też czas, by się poznać, ustalić sposób komunikacji i sfinalizować kwestie formalne.

2



Plan działania i mapping rynku

Po podpisaniu umowy, przystępujemy do stworzenia planu działania oraz listy potencjalnej konkurencji. Lista konsultowana jest też z Państwem, by wykluczyć lub dodać dodatkowe firmy.



3



Rekrutacja

To kolejny etap – tym razem **już bezpośredniego poszukiwania kandydatów** – podczas którego na podstawie określonych kryteriów, docieramy do nich bezpośrednio oraz prowadzimy cały proces związany z aplikacją kandydata na zleconą rekrutację.

4



Przedstawienie kandydatów

Na tym etapie otrzymujecie Państwo **wyselekcjonowane profile osób, spełniających określone wymagania.**

Do każdego z nich dołączamy obszerny raport ze spotkania lub rozmowy, przeprowadzonej z kandydatem. Pośredniczymy także w zorganizowaniu spotkania z wybranymi kandydatami bezpośrednio w siedzibie firmy.



5



Podsumowanie działań

Dla Państwa wiedzy i przejrzystości zleconych projektów, otrzymujecie Państwo informację, która **podsumuje naszą pracę oraz oceni potencjalne możliwości na przyszłość w rekrutacji podobnych kandydatów**. To pozwoli lepiej zaplanować kolejne procesy w Państwa organizacji.

6



Zatrudnienie

Jeśli zaproponowany przez nas kandydat otrzyma od Państwa ofertę pracy, **pozostajemy w kontakcie zarówno z Państwem jak i nim**. Zależy nam na tym, by nasza współpraca była jak najbardziej efektywna, dlatego do każdej zatrudnionej za naszym pośrednictwem osoby przypisana jest gwarancja.



Czy jest gwarancja?

Co, jeśli zatrudniony kandydat zrezygnuje?

Zależy nam na tym, by nasza współpraca była jak najbardziej efektywna – starannie badamy motywację kandydatów, by maksymalnie ograniczyć ryzyko wystąpienia takiej sytuacji.

Niemniej, dla Państwa pewności, do każdej zatrudnionej osoby przypisana jest gwarancja, zgodnie z którą – **gdy kandydat zrezygnuje** – zobowiązujemy się do **znalezienia na jego miejsce nowego kandydata**.

Gwarancja przysługuje również, wtedy kiedy to Państwo zrezygnują z kandydata.



Szybkość i sprawność

Ile czasu trwa pozyskanie specjalisty?

Wierzmy, że kluczem do sprawnego zamknięcia rekrutacji jest efektywna współpraca.

Z naszych obserwacji wynika, że kontakt w ciągu pierwszych godzin od dostarczenia aplikacji często okazuje się decydujący, by utrzymać zainteresowanie i motywację kandydata.

Dlatego kontaktujemy kandydatów bez zbędnej zwłoki. Pierwsze rekomendacje wysyłamy zazwyczaj w ciągu pierwszych pięciu dni od zlecenia projektu.

Dynamika działań, szybkie przekazywanie feedbacku obu stronom, nasza elastyczność oraz nieszablonowe ścieżki dotarcia do kandydatów pozwalają na zatrudnienie odpowiedniego pracownika nawet w ciągu 2-3 tygodni.



Nasza specjalizacja

Jesteśmy ekspertami
w rekrutacji inżynierów średniego
i wyższego szczebla dla firm
technologicznych
i zakładów produkcyjnych



motoryzacja



produkcja



**centra
badawczo-rozwojowe**



IT przemysłowe



przemysł 4.0



**elektronika
i elektrotechnika**



Skąd bierzemy kandydatów?

Korzystamy z wielu różnych źródeł, w zależności od tego, kogo szukamy. Trzy podstawowe to...

Direct search / Executive search

To możliwość znalezienia kandydatów dopasowanych do wymagań pracodawców.

Własna baza kontaktów i networking

Posiadamy też szerokie kontakty w wielu branżach i bardzo dobrą znajomość rynku w określonych branżach w których się specjalizujemy.

Zaawansowane wyszukiwanie

Korzystamy również z zaawansowanych systemów do wyszukiwania osób po określonych kompetencjach.



Sukcesem rekrutacji jest rozmowa!

Wyszukanie danej osoby to tylko 10% całego procesu

**W naszej ocenie
kluczowa jest jednak
sama rozmowa z
kandydatem –
samo wyszukanie danej
osoby to 10% całego
procesu rekrutacyjnego.**

**Dlatego właśnie
w naszych rozmowach
kwalifikacyjnych
stosujemy techniki
sprzedażowe
i motywacyjne.**

**Znamy specyfikę
pracy ale i też obawy
kandydatów. Realizujemy
nawet najbardziej
skomplikowane rekrutacje, w
tym te wymagające
znajomości języków
obcych.**



Case study

Nexteer Centrum Techniczne

Na pięciu kontynentach, w 25 fabrykach Nexteer produkuje układy kierownicze ze wspomaganie hydraulicznym i najnowocześniejsze typy układów kierowniczych - systemy EPS.

Zadanie

Specjalistyczne rekrutacje na dużą salę do nowo-powstającej jednostki rozwojowej Nexteer Automotive. W 2016 roku w ciągu kilku miesięcy firma planowała zatrudnić w Centrum Technicznym ponad 60 specjalistów z takich obszarów jak:

- mechanical product engineering,
- software i software testing,
- electronics,
- hardware,
- systems i electrical systems design,
- validation,

a w latach 2017-2019 kolejnych 100 inżynierów.



1

Analiza rynku – zbadanie możliwości pozyskania pracowników

Na początek w ciągu zaledwie 2 dni przeprowadziliśmy analizę rynku i jego zasobów, którą przekazaliśmy do Nexteer w postaci raportu.

Zawierał on twarde dane na temat możliwości pozyskania pracowników posiadających określony zestaw umiejętności i poziom doświadczenia z konkurencyjnych przedsiębiorstw. Zbadane zostały również oczekiwania finansowe oraz oszacowana dyspozycyjność.

2

Podpisanie umowy

Przygotowana na tej podstawie oferta została zaakceptowana i tym samym zespół Inzynierowie.com rozpoczął rekrutację do 7 różnych zespołów na stanowiska specjalistyczne i eksperckie.

Wyzwania w procesie rekrutacji

- bardzo mała dostępność wykwalifikowanych kandydatów,
- wysokie wymagania finansowe kandydatów,
- potrzeba zatrudnienia bardzo doświadczonych pracowników,
- centra techniczne konkurencyjnych firm w bliskiej odległości ok. 100 km od Nexteer,
- konieczność rekrutacji kandydatów nieaktywnych na rynku pracy
- kontroferty z macierzystych zakładów pracy.



3

Rekrutacja szyta na miarę

Sposoby dotarcia

Trudne realia rynkowe, wysokie wymagania względem kompetencji i dyspozycyjności kandydatów wymagały od nas zastosowania nowoczesnych metod rekrutacji oraz obranie niekonwencjonalnej ścieżki działania:

- Skupiliśmy się na kandydatach nieposzukujących aktywnie pracy,
- działania rekrutacyjne prowadziliśmy poprzez social networking, direct search, za pomocą mediów społecznościowych oraz z udziałem nowych technologii,
- korzystaliśmy z własnej, obszernej bazy kandydatów oraz rekomendacji,
- szukaliśmy na terenie kraju, jak i poza granicami Polski.

Jak lepiej zweryfikować kandydatów?

Rozpoczęliśmy rekrutację od dokładnego zapoznania się z profilem produktowym firmy, planami rozwojowymi, oraz możliwymi ścieżkami kariery przyszłych pracowników.

- Określenie kluczowych dla Nexteer kompetencji oraz znajomość bezpośredniej konkurencji pomogły w wyznaczeniu kierunku działań headhuntingowych.
- Pogłębienie przez nasz zespół wiedzy technicznej w zakresie kluczowych dla powstającego centrum kompetencji pozwoliło lepiej zweryfikować kandydatów a tym samym zminimalizować ilość odrzuconych rekomendacji ze względu na brak wiedzy czy umiejętności.



Pierwsze rekomendowane osoby

Postawiliśmy na dwustopniowy proces rekrutacji kandydatów. W pierwszym kroku z każdym kandydatem przeprowadzaliśmy 2 rozmowy telefoniczne.

Po wstępnej selekcji, wybrani kandydaci byli zapraszani na dłuższą wideokonferencję.

Osoby które zostały pozytywnie zweryfikowane były rekomendowane do Nexteer.

Obszerne raporty

Dla każdego proponowanego przez nasz zespół kandydata sporządzona została obszerna notatka w języku angielskim.

Forma rekomendacji została dopasowana do potrzeb klienta, oprócz informacji o dotychczasowym przebiegu kariery zawodowej inżyniera, raporty zawierały również:

- dokumentacje projektów własnych kandydatów, ocenę i stopień zaawansowania
- umiejętności technicznych oraz pogłębiony wywiad.
- ocenę umiejętności miękkich i predyspozycji kandydata.



Rekrutacja w kraju oraz za granicą

Aby zmaksymalizować szanse skutecznego pozyskania wystarczającej liczby kandydatów na najwyższym poziomie, poszukiwania prowadziliśmy w 3 etapach:

1. poszukiwania kandydatów na polskim rynku,
2. analiza rynku europejskiego (Niemcy, Węgry, Czechy, Słowacja, Rumunia, Ukraina, Hiszpania, Chorwacja, Bułgaria) oraz selekcja rynków zagranicznych,
3. poszukiwania kandydatów na Węgrzech i w Rumunii.

Obszerne raporty

Dla każdego proponowanego przez nasz zespół kandydata sporządzona została obszerna notatka w języku angielskim.

Forma rekomendacji została dopasowana do potrzeb klienta, oprócz informacji o dotychczasowym przebiegu kariery zawodowej inżyniera, raporty zawierały również:

- dokumentacje projektów własnych kandydatów, ocenę i stopień zaawansowania
- umiejętności technicznych oraz pogłębiony wywiad.
- ocenę umiejętności miękkich i predyspozycji kandydata.



4

Rekrutacja zakończona sukcesem

Zamknęliśmy dla Nexteer Automotive szereg bardzo wymagających procesów rekrutacyjnych pomimo licznych, niesprzyjających okoliczności, takich jak:

- niewielka ilość dostępnych kandydatów wyspecjalizowanych w obszarze inżynierii produktu (mechanicznej i elektronicznej),
- potencjał polskiego rynku wyczerpał się wcześniej niż przewidywały założenia,
- o naszych kandydatów zabiegały również firmy niemieckie,
- rok 2016 okazał się być rokiem walki o pracownika (kontroferty z macierzystych zakładów pracy i kandydaci biorący udział w kilku rekrutacjach jednocześnie były na porządku dziennym),
- obawy przed relokacją były blokadą uczestnictwa w rekrutacjach dla wielu kandydatów (zarówno w Polsce jak i na Węgrzech i w Rumunii),
- przerost oczekiwań finansowych dał się odczuć nawet u kandydatów z bardzo małym doświadczeniem,
- praca w firmach o uznanej pozycji rynkowej takiej jak Nexteer, gdzie technologie są rozwijane generuje u kandydatów obawę iż po zmianie trafią do centrum wspierającego, które dopiero po pewnym czasie uzyska swoją autonomię.



Polecam agencję inzynierowie.com, **zwłaszcza w wymagających rekrutacjach na stanowiska inżynierskie**. Elastyczne podejście i szeroka wiedza o rynku pracy to niewątpliwe atuty, dzięki którym z sukcesami współpracujemy z inzynierowie.com.



Marcin Przybylski
HR Partner w Pfeifer & Langen Polska S.A



Jak wygląda raport z rekrutacji?



Warszawa
21.02.2021

Inżynier Energoelektronik podsumowanie

Inzynierowie.com

Czas trwania - 5 miesięcy

Przejrzanych około 10000 Inżynierów związanych z szeroko pojętą elektroniką. Doświadczenie od Studentów, przez wykładowców po Seniorów z ponad 20 letnim stażem w przemyśle. W nowym pipeline mamy około 6000 osób do przejrzania.

Przejrzane firmy:

- Rockwell Automation, ABB, Ekoenergetyka, Medcom, APS, Radiotec
- Marketing, VIGO, EDC, Instytuty Łukasiewicza, Fideltronik, Valeo, W
- ZF, Draexlmaier, Bury, Wabco, Etteplan, Diehl Controls, Hager, W
- Flytronic, GE, Schneider Electric, Nokia, Motorola, Enigma, Pit-Re
- Eitel Network Energetyka, Impact Clean Power, Sonel, Autome
- Varrac Lighting, ENIKA, ICEYE, Nordic Semiconductors, Radmy
- Electronics, Bumar Automotive, Mudita, Berger & Kraft
- Elsta Elektronika, Merit Automotive, Mudita, Berger & Kraft
- Avionics, Silvair, Transbit, Astri Polska, UTC, Magneti Mare
- Telmor, Creadis, Alten, SMA Magnetics, C&T Elmech, En
- Service, Fibar, Radwag, Solaris, Grinn, Tieto, Comarch
- Tward, PAŻP, PCO SA, Valeo, Elester, ZREW Transform

Przebieg rekrutacji:

Osób zapisanych do projektu	ponad 600
Osoby skontaktowane	ponad 600
Osoby, które nie odpowiedziały	ponad 600
Osoby, które odpowiedziały	około 380
Osoby, które odrzuciły wiadomość	około 220
Osoby, które odpisały, że nie są zainteresowane	około 120
Osoby z kontaktem telefonicznym	około 80
Osoby niezainteresowane po rozmowach	około 40
Osoby zarekomendowane	33
Osoby ofertowane:	7
Osoby, które ofertę przyjęły:	3
	1

Wnioski:

- Jest mała ilość tego typu Inżynierów na rynku, dużo mniejsza niż np. Inżynierów Elektroników. Z rozmów z różnymi osobami powielala się ta sama informacja, że osoby, które studiują na przykład elektronike często wybierają specjalność związaną z energoelektroniką, podobnie

Nasza rekomendacja:

- Naszym zdaniem kandydatów można byłoby zwiększyć liczbę, ale nie ma możliwości, że te osoby na pewno się na relokację w biurze, także kilka dni w biurze, żeby zapoznać się z zespołem.
- Istnieje też opcja oferowania pakietu relokacyjnego, na pewno nie ma pewności, że te osoby na pewno się na relokację w biurze, także kilka dni w biurze, żeby zapoznać się z zespołem.



INZYNIEROWIE.COM

Znajdziemy Ci inżyniera

Zadzwoń lub
napisz do nas:



tel. +48 696 877 500
biuro@inzynierowie.com