

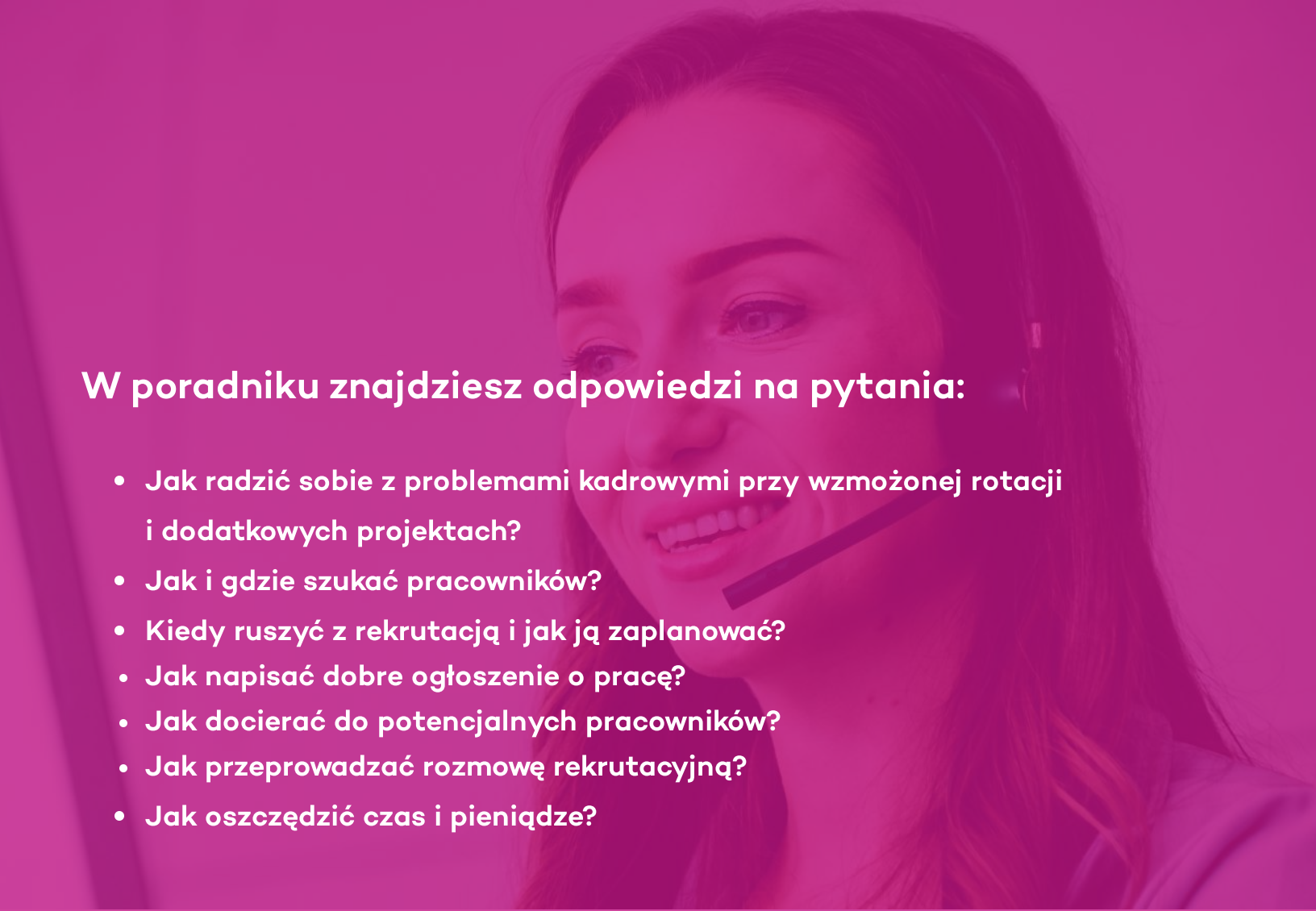


ATERIMA
work

Pracownicy w call center

Jak rekrutować i zatrudniać tymczasowo?

Skuteczne porady dla managerów



W poradniku znajdziesz odpowiedzi na pytania:

- Jak radzić sobie z problemami kadrowymi przy wzmożonej rotacji i dodatkowych projektach?
- Jak i gdzie szukać pracowników?
- Kiedy ruszyć z rekrutacją i jak ją zaplanować?
- Jak napisać dobre ogłoszenie o pracę?
- Jak docierać do potencjalnych pracowników?
- Jak przeprowadzać rozmowę rekrutacyjną?
- Jak oszczędzić czas i pieniądze?

**Nowy kontrakt podpisany? Dodatkowy projekt rusza niebawem?
Jeśli wiesz już, kogo będziesz potrzebował, nie czekaj.**

**Działaj! Na rynku pracy tymczasowej dzieje się bardzo dużo,
rekrutacja pracowników może potrwać.**

Na rynku call center i contact center panuje duże zróżnicowanie, a wachlarz oferowanych usług jest bardzo szeroki. Obejmuje on sprzedaż, zawieranie umów, przeprowadzanie ankiet oraz windykację. Każdy z obszarów potrzebuje odpowiednich pracowników. Praca “na słuchawce” nie należy do najłatwiejszych. Bariera wejścia do branży jest niska, ale jako manager z pewnością wiesz, że nie każdy sprawdzi się w tej roli.

Osoby pracujące w call center muszą być komunikatywne, cierpliwe i skuteczne w obsłudze klienta. Dodatkowo, muszą korzystać z systemów komputerowych i baz danych, aby uzyskać potrzebne informacje i dokonać odpowiednich zapisów. To atrakcyjna forma pracy dla osób, które chcą zdobyć doświadczenie lub np. dorobić w okresie wakacyjnym.

Call center: stres i wysoka rotacja

Pracownicy call center muszą mierzyć się z niezadowolonymi klientami, uwzględniać ich wymagania, a niekiedy nawet niegrzeczne zachowanie. Dodatkowo zobligowani są do osiągania celów i działania w ramach wyznaczonych przez firmę norm. Tego rodzaju praca może być niezwykle stresująca, monotonna i często niedoceniana, zarówno przez klientów, jak i pracodawców. Wynagrodzenia na takich stanowiskach nie są imponujące, a możliwości awansu są ograniczone.

Wszystkie te czynniki przyczyniają się do wysokiej rotacji pracowników w takich zespołach. Według badań średnia rotacja w call center wynosi około 20%. W przypadku zewnętrznych centrów kontaktowych działających na zasadzie outsourcingu, ta liczba może sięgnąć nawet 35%. Statystyki pokazują, że czas pracy w zespole call center również uległ skróceniu. Zgodnie z badaniami Bridge Group, jeszcze 10 lat temu wynosił on 3 lata, natomiast obecnie spadł do 1,5 roku.

(źródło: thulium.com.pl)

Co robić, gdy brakuje personelu?



Nie ma natychmiastowego rozwiązania problemów kadrowych. Brak personelu jest trudny dla wszystkich, dlatego warto myśleć zapobiegawczo i rekrutować wcześniej. W branży call center szybko można zauważyć, że człowiek stanowi jedno z najważniejszych czynników ryzyka. Należy zwrócić uwagę na takie wyzwania, jak niska kultura osobista pracowników i incydenty wynikające z wysokiego poziomu stresu w pracy. Ludzie mają swoje ograniczenia, a w tej profesji zawsze istnieje ryzyko spotkania klienta, który potrafi wytrącić z równowagi. Niestety negatywne doświadczenia i frustracje z jednego telefonu mogą przenosić się na kolejne, zarówno te wykonywane, jak i odbierane. W takich sytuacjach pojawia się konieczność interwencji.

Według raportu "Call Center & Outsourcing Yearbook 2020" przygotowanego przez "Call Center Forum Polska", w 2019 roku polskie call center obsłużyły ponad 560 milionów połączeń telefonicznych.

"Korzyści płynące z dobrego planowania są ogromne. Szacuje się, że każda minuta poświęcona na planowanie pozwala zaoszczędzić dziesięć minut pracy."

Brian Tracy

Choć niektóre agencje pracy tymczasowej są w stanie dostarczyć pracownika niemal natychmiast, rekrutacja "na już" wiąże się z dużym stresem i kosztami. Jeśli jako kierownik działu call center znajdziesz się w takiej sytuacji, w pierwszej kolejności skup się na swoim stałym zespole. Ważne jest, aby pokazać aktualnym zatrudnionym pracownikom, jak bardzo jesteś wdzięczny. Utrzymuj ich motywację i informuj o przebiegu rekrutacji. Zadbaj o nich tak, aby każdy czuł, że rozumiesz, jakie to trudne. Taka postawa pozwoli utrzymać zaufanie zespołu. Jest szansa, że nerwowa sytuacja nie odbije się na harmonogramie i jakości obsługi.

Zadbaj też o siebie

Wypalenie jest realne, ale możesz się przed nim uchronić. Skup się na newralgicznych zadaniach, jeśli jest taka potrzeba, skorzystaj z pomocy zewnętrznych podmiotów przy rekrutacji. Bezwzględnie znajdź czas na regenerację i odpoczynek.

Czy wiesz, że... ?

Według danych Dun&Bradstreet, na koniec marca 2021 w Polsce działało ponad 2,8 tysiąca centrów telefonicznych (call center). W polskich centrach telefonicznych pracuje od 20 do 25 tys. konsultantów

(źródło: zpe.gov.pl)

A blurred background image of a call center with several employees working at their desks with computer monitors.

Kiedy rekrutować? Już!

Rekrutacja dodatkowych pracowników może być obciążającym procesem dla funkcjonowania wszystkich pracowników. Każda nowa osoba potrzebuje wdrożenia i adekwatnego przeszkolenia. Im wcześniej zaplanujesz ten proces, tym lepiej. W branży call center rekrutuje się trudniej. Dlaczego? Niektóre stanowiska w call center mogą wymagać pewnego doświadczenia w obszarze obsługi klienta lub telefonicznej komunikacji. To może utrudniać rekrutację osób, które nie mają wcześniejszego doświadczenia w branży. Jeszcze przed wystartowaniem nowego projektu sprawdź, jakie możliwości oferuje rynek pracy.

Zastanów się, co może usprawnić proces rekrutacji, zweryfikuj, jakie stanowiska będą potrzebowały wsparcia. Przygotuj plan wdrożenia i przeszkolenia. Zaplanuj możliwy budżet i widełki, jakie możesz zaoferować na stanowiska w Twoim zespole. Przygotuj harmonogram, zaplanuj, kiedy tak naprawdę startujecie i ile będą trwać przygotowania. Aby ułatwić proces rekrutacji, firmy call center często stosują różne strategie, takie jak programy szkoleniowe, selekcję kandydatów pod kątem umiejętności komunikacyjnych oraz oferowanie atrakcyjnych pakietów wynagrodzeń i benefitów.



ATERIMA
work

Zatrudniamy z głową na czas!

W agencji zatrudnienia ATERIMA WORK rekrutujemy i zatrudniamy pracowników tymczasowych od ręki. Dostarczamy rozwiązania poprawiające efektywność przy jednoczesnym zachowaniu niezbędnej liczby zatrudnionych pracowników, znajdując przy tym dogodny model zatrudnienia.

- ➔ Praca tymczasowa - rekrutacja i zatrudnienie:
 - pracownicy z Polski
 - pracownicy z zagranicy

- ➔ Legalizacja pobytu i pracy cudzoziemców



Pracownik tymczasowy - czyli jaki?

To, że pracownik nie zostanie w Twojej firmie na stałe, nie oznacza, że jakość jego usług może być niższa. Nie możesz zatrudnić byle kogo. Pracowników call center warto oceniać pod kątem kilku kluczowych cech i umiejętności, które są istotne dla wykonywania tej roli. Osoba pracująca na tym stanowisku powinna być w stanie jasno, skutecznie i uprzejmie komunikować się zarówno w mowie, jak i piśmie. Umiejętność wyrażania się w sposób zrozumiały dla klientów jest kluczowa. Niekiedy potrzebne są umiejętności komunikacyjne w innym języku. Według raportu "Rynek Call Center i Contact Center w Polsce 2021" ponad 70% centrów telefonicznych w Polsce obsługuje klientów zagranicznych. Pracownicy posługują się nie tylko językiem polskim, ale również m.in.: angielskim, niemieckim, francuskim czy hiszpańskim.

Pracownik call center powinien być także zaznajomiony z narzędziami i systemami używanymi w pracy, takimi jak: systemy telefoniczne, CRM czy bazy wiedzy. Znajomość technologii i umiejętność szybkiego dostosowania się do nowych narzędzi są ważne. Branża call center jest dynamiczna, a zmiany w procedurach i priorytetach mogą być częste. Kandydat powinien być elastyczny i gotowy do adaptacji do nowych sytuacji oraz zmieniających się wymagań. Skąd wziąć takie osoby? Zaplanuj poszukiwania!

Plan działania managera

1. Określenie wymagań i profilu kandydata. Na początek zadaj kilka pytań sobie. Kogo tak naprawdę potrzebujesz?
2. Opracowanie atrakcyjnej oferty pracy. Stwórz szczegółowy opis stanowiska. W opisie powinny znaleźć się wszystkie obowiązki i wymagania dotyczące pracy w call center, w tym wymagane kwalifikacje i umiejętności.
3. Wybór odpowiednich kanałów rekrutacyjnych. Użyj różnych źródeł w celu pozyskania kandydatów. Oprócz ogłoszeń w portalach można rozważyć korzystanie z agencji pracy tymczasowej, sieci społecznościowych czy programów poleceń pracowników.
4. Przesiewanie aplikacji. Zwróć uwagę na poziom motywacji. Poszukaj pracowników, którzy są zmotywowani do pracy na słuchawce i są gotowi do realizowania planu.
5. Przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych.
6. Zawsze po zatrudnieniu pracownika, zapewnij odpowiednie szkolenie wprowadzające, pomóż wypracować umiejętności i przekaz wiedzę potrzebną do wykonywania pracy.
7. Pamiętaj o kulturze organizacyjnej. Poszukaj pracowników, którzy pasują do Twojego zespołu i którzy rozumieją i szanują obowiązujące zasady.

Reklamuj się

Aby doprowadzić do rozmów rekrutacyjnych, musisz dotrzeć z komunikatem do zainteresowanych osób. Skupiasz się na dotarciu do nowych kontrahentów, ale czy wiesz, jak trafić do pracowników? Wystarczy zamieścić oferty pracy w sieci.



Strona internetowa Twojej firmy to idealne miejsce, w którym właściciel może umieścić informacje o wolnych stanowiskach i promować swoją firmę jako pracodawcę. Manager rekrutujący na dane stanowisko powinien zadbać o to, żeby informacje o pracy były łatwo dostępne i zrozumiałe dla potencjalnych kandydatów.



Social media, takie jak Facebook, LinkedIn czy Instagram, to doskonałe narzędzia, aby promować pracę telemarketera i dotrzeć do potencjalnych kandydatów. Manager może tam umieszczać posty i informacje o wolnych stanowiskach oraz o aktualnych projektach i nowych wakatach, aby pokazać, jakie korzyści oferuje praca w tej branży.



Szkoły i uczelnie – właściciel call center może nawiązać współpracę z lokalnymi szkołami i uczelniami, aby pozyskać młodych i ambitnych pracowników, którzy chcą zdobywać doświadczenie w obsłudze klienta. Może organizować praktyki, staże czy prezentacje, aby zainteresować studentów i absolwentów swoją firmą.



Lokalne media, np. gazety z ogłoszeniami.



Pracownicy, którzy już pracują w Twojej firmie to idealne źródło poleceń i rekomendacji dla potencjalnych kandydatów. Manager może zachęcać swoich pracowników do polecenia pracy w firmie swoim znajomym i rodzinie oraz nagradzać ich za to, że przyciągnęli nowe osoby.

"Najmniej wydajna jest praca niewolnika, a najbardziej wydajna jest praca ochotnika."

autor: A. J. BLIKLE

Jak napisać dobry opis stanowiska?

Jeśli znajdziesz odpowiedni kanał dotarcia, warto, abyś poświęcił czas na dopracowanie ogłoszenia. To pozwoli Ci zaoszczędzić czas na obsługę nietrafionych kandydatów. Oto kilka wskazówek, które mogą pomóc w zatrudnieniu odpowiednich osób do danego projektu.

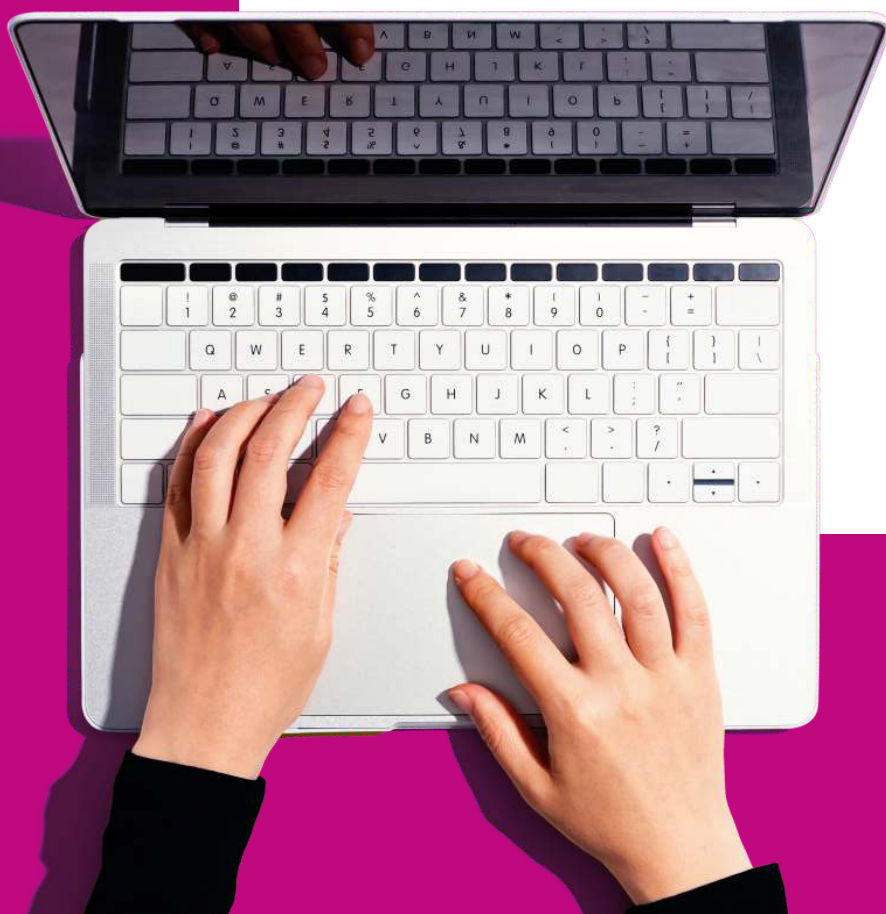
Inne umiejętności potrzebne są w ramach kampanii sprzedażowych, inne do windykacji czy obsługi klienta zgłaszającego reklamację.

Uwzględnij charakter danego stanowiska - im jaśniej komunikujesz, czym dana osoba będzie się zajmować, tym mniej czasu stracisz na nietrafione spotkania.

Ogłoszenie sformułowane w niewłaściwy sposób przyciągnie kandydatów, którzy po prostu nie nadają się do pracy.

1. Określ nazwę stanowiska;
2. Unikaj wewnętrznego żargonu, który mógłby zmylić osobę poszukującą pracy;
3. Zaczynij konkretnym przekazem: gdzie i od kiedy;
4. Dołącz szczegóły dotyczące godzin pracy (jeśli działania realizowane są na zagraniczne rynki i praca odbywa się w godzinach nocnych - napisz o tym);
5. Podaj dokładną lokalizację pracy, gdzie znajduje się biuro;
6. Podkreśl codzienne obowiązki na tym stanowisku;

7. Uwzględnij zarówno umiejętności twarde, jak i miękkie;
8. Uwzględnij przedział wynagrodzeń;
9. Wymień swoje najważniejsze korzyści pracownicze;
10. Nie rozpisuj się, zachowaj zwięzłość.





Jak prowadzić rozmowy rekrutacyjne?

Dobrze napisane ogłoszenie to dopiero preludium do całego procesu rekrutacyjnego. Przefiltrowanie zgłoszeń i wybranie odpowiedniego kandydata rozpoczyna maraton rozmów.

Oto kilka wskazówek dotyczących prowadzenia skutecznej rozmowy rekrutacyjnej:

1. Przygotuj się do rozmowy rekrutacyjnej, zapoznając się z życiorysem kandydata oraz z opisem stanowiska. Przygotuj również listę pytań, które pomogą Ci lepiej poznać daną osobę. Przygotuj sobie miejsce na notatki, w których będziesz rejestrować ważne informacje i obserwacje dotyczące każdego kandydata. To pomoże Ci później porównać i ocenić kandydatów.
2. Przedstaw się i przedstaw swoją rolę w procesie rekrutacyjnym. Krótko omów opis stanowiska i powiedz, jakie są oczekiwania wobec kandydata.
3. Rozpocznij rozmowę od pytań, które pomogą Ci poznać kandydata, takich jak pytania o doświadczenie zawodowe, umiejętności i kwalifikacje.
4. W niektórych przypadkach może sprawdzić się przeprowadzenie testów umiejętności (testy pisemne, symulacje rozmów telefonicznych czy case studies). Testowanie umiejętności pozwoli na ocenę praktycznej zdolności kandydatów do wykonywania pracy w call center. Przećwicz z kandydatem krótką rozmowę symulującą sytuację z klientem. Obserwuj, jak jasno i skutecznie komunikuje się kandydat, czy potrafi słuchać, odpowiadać na pytania i radzić sobie z potencjalnymi problemami.
5. Daj kandydatowi szansę na zadanie pytań, aby mógł dowiedzieć się więcej o danym projekcie i o stanowisku, na które się ubiega.
6. Oceń odpowiedzi kandydata i zadawaj pytania uzupełniające.
7. Zakończ rozmowę, wyjaśniając, co stanie się dalej i kiedy kandydat może się spodziewać odpowiedzi. Zapytaj, czy kandydat ma jeszcze jakieś pytania lub uwagi.
8. Dokonaj oceny. Przeprowadź ocenę rozmowy rekrutacyjnej i dokonaj wyboru najlepszego kandydata. Powiadom kandydatów, którzy nie zostali wybrani i podaj powody swojej decyzji.

Rozmowa rekrutacyjna ma pokazać postawę, osobowość, elastyczność i motywację danej osoby.



Kwestie, które należy wziąć pod uwagę przy rekrutacji:

Przed rekrutacją manager musi sam sobie odpowiedzieć na pewne pytania, jak np.:

- Czy dana osoba może działać pod presją?
- Czy jest uczciwa i godna zaufania?
- Czy umie zarządzać swoim czasem?
- Jakie są jej oczekiwania dotyczące wynagrodzenia i warunków pracy?
- Czy jest elastyczny pod względem godzin pracy?

Czy mógłbyś zatrudnić kogoś, kto nie ma doświadczenia, ale wygląda na osobę, która szybko się uczy?

Ty też pracuj na swój wizerunek

Masz problemy z rekrutacją pracowników i potrzebujesz więcej wygranych rozmów? Oto kilka sposobów, jako kierownik zespołu możesz zadbać o wizerunek i pokazać się jako dobry pracodawca. Co pomoże?



Stworzenie pozytywnej kultury organizacyjnej, w której szanuje się pracowników, tworzy przyjazne środowisko pracy, gdzie pracownicy są doceniani za swoje osiągnięcia, a ich opinie i sugestie są brane pod uwagę.



Utrzymanie otwartej komunikacji z pracownikami, dostarczanie im regularnych informacji o zmianach w firmie, celach, wynikach i oczekiwaniach. Pracownicy powinni mieć możliwość zadawania pytań i wyrażania swoich opinii.



Inwestowanie w szkolenia pracowników (także tych tymczasowych). Umożliwienie pracownikom rozwijania swoich umiejętności, zdobywania nowych kwalifikacji buduje pozytywne relacje i motywuje pracowników do działania. Dobry pracodawca oferuje programy szkoleniowe, które pomagają pracownikom w rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych, obsługi klienta, radzenia sobie ze stresem i innych kluczowych obszarów pracy w call center.



Dobry pracodawca dostarcza pracownikom odpowiednie narzędzia, systemy telefoniczne i technologie, które ułatwiają i usprawniają pracę w call center. Dbą o aktualizację tych narzędzi i systemów, aby umożliwić efektywną obsługę klienta.



Okazywanie uznania i nagradzanie sukcesów.

Rekrutuj z głową

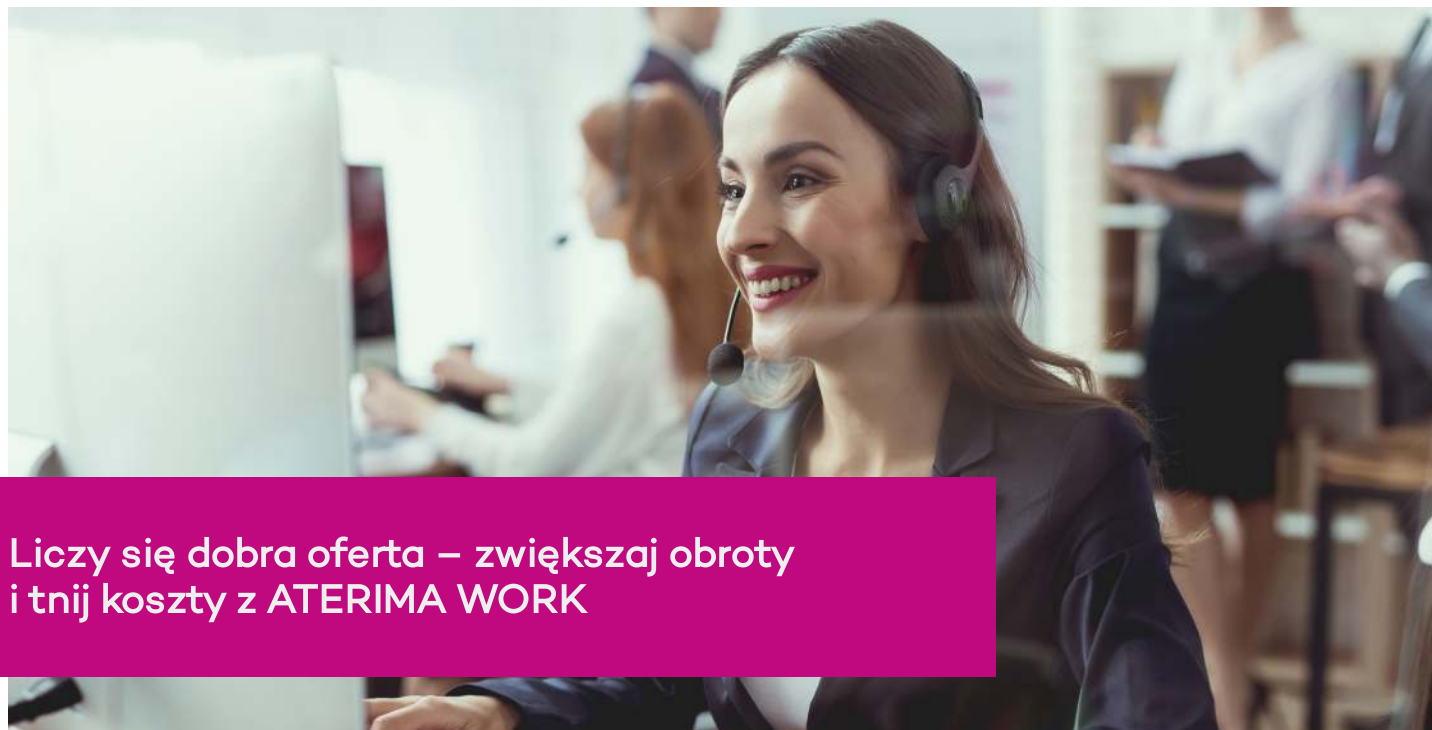
Rekrutowanie osób do obszarów takich jak: telemarketing, infolinia, biuro obsługi klienta, centrum kontaktów z klientami może być czasochłonne i wymagające. Jeśli nie wiesz, jak się do tego zabrać, poszukaj wsparcia.

- Po pierwsze - planuj wcześniej. Aby zatrudnić odpowiednich pracowników, ważne jest, aby planować rekrutację wcześniej, najlepiej na kilka tygodni przed wystartowaniem projektu.
- Po drugie - wykorzystaj swoją sieć kontaktów. Warto zapytać swoich dotychczasowych pracowników, czy znają osoby zainteresowane pracą na słuchawce. Można również skontaktować się z lokalnymi szkołami zawodowymi, wiele młodych osób chce nabyć doświadczenia i poszukuje dodatkowego źródła zarobku.
- Po trzecie - współpracuj z agencjami pracy tymczasowej, szczególnie jeśli poszukujesz pracowników na krótszy okres. Agencje pracy tymczasowej mają zwykle rozbudowaną bazę kandydatów, którzy są gotowi do pracy, co przyspiesza proces rekrutacji i odciąża managerów.

Na stanowisku specjalisty w call center, rozkład płci prezentuje się następująco:

- 65% - Kobiety
- 35% - Mężczyźni

(źródło: wynagrodzenia.pl)



**Liczy się dobra oferta – zwiększaj obroty
i tnij koszty z ATERIMA WORK**

Odpowiedz na pytanie: czy masz na to czas?

Samodzielna rekrutacja pracowników to wyzwanie dla osób zarządzających. Zatrudnianie to przecież nie jedyne zadanie kierownika. Manager w call center ma kluczowe znaczenie dla skutecznego funkcjonowania działu i osiągania celów obsługi klienta. Jego rola polega na zarządzaniu zespołem, optymalizacji procesów i budowaniu trwałych relacji z klientami.

Manager analizuje dane dotyczące wydajności call center i tworzy raporty dla zarządu. Monitoruje trendy, identyfikuje obszary wymagające poprawy i proponuje strategię rozwoju. Prezentuje wyniki i rekomendacje w celu podejmowania decyzji biznesowych.

Policz, ile warta jest godzina Twojej pracy. Jak wyceniasz wysiłek włożony w poszukiwania osób chętnych do pracy w call center. Kluczem do skutecznego zarządzania jest delegowanie.

Więc nie bój się i DELEGUJ!

Są podmioty, którym w pełni możesz zlecić rekrutację pracowników tymczasowych. Przedstawiciele agencji zdejmą z Ciebie masę obowiązków, zajmą się wszystkim i będą skutecznym rozwiązaniem na problemy kadrowe.

Jak rekrutują agencje pracy tymczasowej?

1

Zlecenie od firmy. Agencja otrzymuje zlecenie od firmy na określoną liczbę pracowników o określonych kwalifikacjach i doświadczeniu. Agencja przeprowadza rekrutację i selekcję kandydatów, weryfikując ich kompetencje oraz umiejętności.

2

Baza kandydatów. Agencja może również posiadać bazę kandydatów. W przypadku, gdy agencja otrzymuje zlecenie od firmy, przegląda swoją bazę kandydatów i wybiera tych, którzy najlepiej odpowiadają wymaganiom klienta.

3

Rekrutacja przez ogłoszenia. Agencja może również pozyskiwać kandydatów poprzez ogłoszenia w mediach społecznościowych, portalach pracy, a także na swojej stronie internetowej. Kandydaci, którzy są zainteresowani pracą w branży w telemarketingu, wysyłają swoje aplikacje, a agencja przeprowadza selekcję.



“Jesteśmy agencją zatrudnienia, która już od ponad 10 lat z sukcesem świadczy usługi w zakresie rekrutacji i zatrudniania pracowników tymczasowych. Zajmujemy się wszystkimi formalnościami związanymi z obsługą pracowników tymczasowych i legalizacją pracy cudzoziemców, oszczędzając tym samym czas naszym klientom.”

Kamil Wiatr
Dyrektor Zarządzający
Linia Biznesowa Polska | ATERIMA WORK

Odpowiedz na pytanie: czy masz na to pieniądze?

Korzystanie z agencji pracy tymczasowej to nie tylko wygoda dla managerów, ale też oszczędność dla całej firmy. Prezesi doceniają optymalizacje płynące z wydelegowania procesów rekrutacyjnych na zewnątrz.

Manager:

- musi zapewnić, że call center działa zgodnie z ustalonymi standardami i osiąga zamierzone cele operacyjne, takie jak wskaźniki obsługi klienta, czas oczekiwania czy jakość obsługi;
- musi zarządzać zasobami i procesami w taki sposób, aby osiągnąć optymalną efektywność operacyjną.

Współpraca z agencją pracy tymczasowej może uwolnić zasoby i przełożyć się na realny zysk.

Dowiedz się co zyskujesz, korzystając z usług agencji pracy tymczasowej?



1. Czas

Rekruterzy agencji pracy tymczasowej mają wieloletnie doświadczenie i wypracowane procedury na weryfikację pracowników. Każda osoba jest sprawdzana i identyfikowana zgodnie z wypracowanymi schematami i z założeniami RODO. Agencja pracy tymczasowej działa szybko. Proces rekrutacji na konkretnie wskazane stanowisko wystartuje w ciągu 48h.



2. Kompleksową obsługę

Kompleksową obsługę – proces rekrutacji zatrudnienia i rozliczenia w oparciu o jedną fakturę, wszystko zgodnie z przepisami prawa. Nie musisz martwić się o formalności.



3. Mniejsze obciążenie administracyjne

Mniejsze obciążenie administracyjne – dzięki współpracy z agencją pracy tymczasowej, call center może mieć dostęp do szerszej bazy kandydatów i łatwiej znaleźć pracowników na krótki czas. Ponadto agencja zajmuje się formalnościami związanymi z zatrudnieniem pracowników tymczasowych, takimi jak umowy o pracę, wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, co zmniejsza obciążenie administracyjne.

Jak współpracować?

Przedstawiciele agencji pracy tymczasowej znają realia rynku pracowniczego. Mogą pomóc w złapaniu perspektywy na dostępność pracownika i jego warunki cenowe. Agencje specjalizują się w pozyskiwaniu i selekcjonowaniu pracowników sezonowych, którzy dysponują odpowiednimi kwalifikacjami i doświadczeniem. Oczywiście, jak w przypadku każdego procesu rekrutacyjnego, istnieje ryzyko, że pracownik dostarczony przez agencję pracy tymczasowej może nie spełnić Twoich oczekiwań.

W rozmowach z agencją przedstaw zatem konkretne wymagania i oczekiwania. Bądź precyzyjny, określ kogo i na jakie stanowisko potrzebujesz. Ważne, aby agencja przeprowadziła proces selekcji i weryfikacji kandydatów zgodnie z wymaganiami firmy oraz aby manager przeprowadził szkolenie i wprowadzenie dla nowych pracowników.



ATERIMA
work

DOBRA OFERTA ROBI PRZEWAGĘ

Kompleksowe rozwiązania kadrowe w ofercie z jeszcze niższą marżą!

➔ maksymalizuj obroty

➔ redukuj koszty

➔ zatrudniaj bez granic

MOŻLIWOŚCI AGENCJI ZATRUDNIENIA

- ➔ Zatrudniasz tylu pracowników, ilu potrzebujesz w danej chwili
- ➔ Personel dostępny nawet w 24 h
- ➔ Rotacja pracowników ograniczona do minimum
- ➔ Zatrudnienie pracowników spoza Unii Europejskiej (w tym: legalizacja i przedłużanie pobytu, organizowanie pozwolenia na pracę)
- ➔ Uczciwe warunki współpracy
- ➔ Stały kontakt

NASZE GWARANCJE

- ➔ 3w1: rekrutacja, zatrudnienie i rozliczenie pracownika
- ➔ Tylko 1 faktura: minimum formalności, maksimum korzyści
- ➔ W zgodzie z prawem: bieżąca weryfikacja zmieniających się przepisów

Chcesz wiedzieć ile pieniędzy
zaoszczędzisz współpracując z nami?
Przygotujemy dokładną kalkulację!



Dawid Nowak
Sales Manager

+48 668 898 947
dawid.nowak@aterima-work.pl