**Pierwsze kroki międzynarodowej firmy w Polsce**

**Firma XYZ, zajmująca się logistyką w rolnictwie i w przemyśle, planuje otworzyć nowy oddział w okolicach Poznania.**

Będzie to ich pierwsza siedziba na terenie Polski. Wcześniej przedsiębiorstwo prowadziło działalność na rynku niemieckim. Po zmianach w strategii organizacji, zadecydowano o zagranicznej ekspansji. Lider projektu, który zajmuje się sprawami organizacyjnymi, jest odpowiedzialny za rekrutacje nowych pracowników. Do jego obowiązków należy także opieka nad trwającym obecnie remontem w nowym biurze, dlatego spotkania z kandydatami nie mogą odbyć się w siedzibie firmy, jak to przebiega standardowo.

**Cele:**

l zmniejszenie obowiązków spoczywających na liderze projektu,

l przeprowadzenie procesu rekrutacji,

l znalezienie dogodnej lokalizacji na spotkania rekrutacyjne,

l zatrudnienie odpowiednich kandydatów do firmy XYZ.

**Rozwiązanie:**

Aby oszczędzić czas, lider projektu w imieniu firmy, zwrócił się do Smart MBC i zlecił rekrutację pracowników na stanowiska techniczne. Przed rozpoczęciem współpracy ściśle określono umiejętności i wiedzę, jakie powinni posiadać nowi pracownicy. Przyszli członkowie zespołu musieli wykazać się doświadczeniem zawodowym oraz odpowiednimi kompetencjami niezbędnymi do objęcia danego stanowiska. Klient zasygnalizował brak możliwości spotkania z kandydatami u siebie w biurze, ze względu na trwający remont. Smart MBC zaproponował wykorzystanie wideorekrutacji. Zamiast spotkania, każdy z rekrutowanych przesłał swoje odpowiedzi w formie nagrania wideo. Kandydaci odpowiedzieli na takie same pytania, które zostały wcześniej zatwierdzone przez klienta. Ustalono przewidziany czas na udzielenie odpowiedzi i zaznaczono możliwość ponownego nagrania. Dzięki temu rozwiązaniu klient mógł przeglądać materiały z odpowiedziami w dowolnym czasie i poznać kandydatów bez konieczności spotkania w biurze.

**Rezultaty:**

Smart MBC sprostał oczekiwaniom klienta. Lider projektu zyskał więcej czasu, w którym mógł zająć się m.in. koordynowaniem prac remontowych. Ponadto zyskał możliwość poznania kandydata w dogodnym miejscu i porze. Działania rekrutacyjne zakończyły się powodzeniem. Spośród kandydatów, którzy przesłali swoje odpowiedzi kilku zaproszono na dalsze rozmowy do siedziby firmy tuż po zakończeniu prac remontowych. Dwóm z nim zaproponowano współpracę.

*Case study przygotowany przez Dział Sprzedaży w firmie Smart MBC*