**Język niemiecki? To nie problem!**

**Firma XYZ, zajmująca się produkcją wyrobów kosmetycznych w Niemczech stanęła przed wyzwaniem sprzedaży swoich produktów na rynek polski.**

Rozpoczęła zagraniczną ekspansję pół roku temu jedynie z kilkoma produktami. Co ważne, firma odniosła sukces i zakłada rozszerzenie gamy produktów na rynek polski. W związku z tym pojawiło się wyzwanie zatrudnienia nowego pracownika na stanowisko Managera ds. Eksportu, a w dalszej kolejności handlowców. Manager będzie koordynował pracę handlowców i sprzedaż produktów. Stanie się on łącznikiem pomiędzy niemieckim i polskim rynkiem. Dlatego też kluczowym aspektem jest znajomość języka niemieckiego - pracownik będzie komunikował się bezpośrednio z siedzibą firmy w Niemczech. Dla zarządu firmy ważne jest również, aby pracownik znał sytuacje na rynku polskim i posiadał doświadczenie na podobnych stanowiskach. Firma zwróciła się z prośbą do Smart MBC o wsparcie w rekrutacji i znalezienie odpowiedniego pracownika na to stanowisko.

**Cele:**

l zatrudnienie odpowiedniego pracownika na stanowisko Managera ds. Eksportu,

l sprawdzenie znajomości językowych (język niemiecki w stopniu biegłym),

l przeprowadzenie rekrutacji w przeciągu 10 dni roboczych,

l badanie Thomas PPA i Thomas Job (analiza psychometryczna).

**Rozwiązanie:**

Firma XYZ zwróciła się do Smart MBC ze zleceniem zatrudnienia pracownika na stanowisko Menagera ds. Eksportu na rynek polski. Profil nowo zatrudnionej osoby zakłada, że ma być to kandydat z kilkuletnim doświadczeniem w eksporcie produktów oraz z doświadczeniem w sprzedaży. Osoba powinna znać zasady negocjacji. Prowadzenie rozmów biznesowych będzie należeć do kluczowych obowiązków pracownika. Biorąc pod uwagę pochodzenie firmy, przyszły manager musi biegle władać językiem niemieckim. Manager będzie kontaktował się bezpośrednio z niemieckimi współpracownikami, dlatego też pracownik nie może odczuwać bariery komunikacyjnej i musi znać specjalistyczne słownictwo. Aby sprawdzić jego umiejętności firma postanowiła wykorzystać audyt językowy.

Kandydat był zobligowany do udzielenia odpowiedzi w formie pisemnej i ustnej na zadane pytania. Firmie XYZ zależało na czasie, w jakim nowy pracownik zostanie zatrudniony. Proces szukania kandydata trwał krócej niż zakładane 10 dni, przez co firma mogła szybciej wdrożyć zatrudnioną osobę. Nowemu pracownikowi wykonano badanie Thomas PPA, które określiło jego cechy osobowości i styl zachowania. Thomas PPA to analiza, która pokazuje styl zachowania w środowisku zawodowy. Badanie, które kandydatowi zajęło jedynie 8 minut, pozwoliło określić jego naturalne predyspozycje zawodowe i odkryć jego potencjał. Za jego pomocą pracownicy Działu HR zdobyli informacje, które pozwoliły zaplanować dla pracownika system motywacyjny oraz ścieżkę rozwoju. Firma XYZ wybrała narzędzie, jakim jest Thomas Job i dokonała analizy roli, jaką pracownik powinien pełnić na danym stanowisku, by maksymalnie wykorzystać swój potencjał.

**Rezultaty:**

l spełnienie założeń linii czasu - rekrutacja w ciągu 10 dni,

l przedstawienie 3 kandydatów zgodnych z formularzem stanowiska,

l zbadanie umiejętności językowych kandydatów,

l zatrudnienie kandydata,

l szybki proces rekrutacji - Firma XYZ mogła szybciej wdrożyć nowego pracownika przez co eksport nowych produktów na polski rynek nastąpił sprawniej,

l badanie Thomas PPA pokrywało się z przeprowadzonym wcześniej badaniem Thomas Job.

**Podsumowanie:**

Działania firmy Smart MBC przyniosły zamierzony efekt. Kandydat zaproponowany przez Smart MBC został zaakceptowany przez firmę XYZ. Dzięki zastosowaniu audytu językowego oraz Thomasa PPA kandydat był odpowiednio dopasowany do stanowiska pracy. Relacja nawiązana pomiędzy pracownikami Smart MBC a firmy XYZ przełożyła się w długofalową współpracę. Przy rekrutacji na inne stanowiska handlowe, przedsiębiorstwo zdecydowało się również skorzystać z usług Smart MBC.

*Case study autorstwa Działu Sprzedaży w firmie Smart MBC*