

# Akademia Tygrysa

Sposób na niestandardowe i bardzo skuteczne  
podejście do procesu rekrutacji i rozwoju

Dziś tym artykułem, rekruterze, pracowniku HR, menedżerze, chcę Ci pokazać, jak budować nowe przekonania o rynku pracy. W jaki sposób możesz podejść do procesu szukania kandydatów, by nie tylko ich znaleźć, lecz także pomyślnie rozwijać sukcesy Twojej firmy i sięgać po nie z nowo zatrudnionymi osobami.





#### SABINA KWIATKOWSKA

HR Manager w Agencji Digitalowej Tigers. Od 2003 r. związana z HR. Pracowała w działach HR, m.in. Philip Morris, odpowiadając za rozwój i rekrutację. Była konsultantem w KPMG i Grupie Oditk, wdrażając rozwiązania HR w firmach z różnych branż i różnej wielkości. Jako trener i wykładowca wspiera rozwój umiejętności miękkich i wiedzy z obszaru HR i coachingu. Jako coach kariery i coach ICC od ponad 10 lat prowadzi sesje indywidualne z zakresu coachingu kariery, pomagając rozwijać ścieżki kariery i wchodzić z powodzeniem na rynek pracy.

### Z ARTYKUŁU DOWIESZ SIĘ:

- ◆ Czym jest inicjatywa Akademia Tygrysa oraz z jakiej potrzeby się zrodziła?
- ◆ Z jakich modułów składa się AT oraz w jaki sposób one przebiegają?
- ◆ Co decyduje o skuteczności AT oraz w jaki sposób pomaga przy doborze kandydatów?

Istnieje wiele mitów dotyczących różnych obszarów poszukiwania pracy – po stronach zarówno pracowników, jak i pracodawców. W mojej pracy HR-owca i coacha kariery ważne jest ich pokazywanie, nazywanie, ale przede wszystkim wskazywanie i tworzenie rozwiązań.

Bo kto z nas szukając pracy, nie powiełał w głowie zdań typu „nie ma pracy dla..” – i tutaj możemy wstawić dowolne słowa: od psychologa, marketingowca czy specjalisty ochrony środowiska począwszy, na micie dotyczącym tego, że nie ma pracy dla osób bez doświadczenia. Sama nawet brałam udział w audycji radiowej, gdzie pochylaliśmy się nad zdaniem – „nie ma dziś pracy dla inżynierów”.

Z drugiej strony wiele słyszę mitów i lęków od kandydatów, którym jako coach kariery pomagam w zmianie i rozwoju ścieżek zawodowych: „czy przyjmą kogoś bez doświadczenia”, „czy jeszcze znajdzie się dla mnie jakieś miejsce na rynku, mam już tyle lat doświadczenia – kto będzie chciał mnie przyjąć, szukają tylko



młodych i gotowych do poświęceń” albo „czy jest jeszcze dla mnie jakaś szansa, skoro nie czuję się dobrze w specjalizacji, którą wybrałem”. I jeszcze wiele innych zdań, których nie sposób powtórzyć. Pewnie gdy czytasz je teraz – to i od siebie, i z przykładów własnych znajomych jesteś w stanie dopisać co najmniej kilka.

Do tego dochodzą przekonania po stronie pracodawców: „na rynku nie ma zmotywowanych kandydatów”, „proces rekrutacji musi być prosty, bo inaczej kandydaci się nie zaangażują”, „młodzi ludzie nie chcą dać z siebie zbyt dużo”.

I rynek pracy jawi nam się jako mało przyjazny kandydatom, „spełnienia zawodowych marzeń” – brzmi jak droga dla wybranych, a znalezienie dobrych kandydatów – jak zadanie z serii tych niewykonalnych.

W Tigers wybieramy rozwiązania, które nam samym sprawiają ogromną zawodową przyjemność, spełniają biznesowe cele, odmieniają zawodowe ścieżki tych, którzy choć przez chwilę uwierzyli, że ścieżka kariery zależy od nich.

## TO, JAKĄ JESTEŚMY FIRMA, SPRAWIA, JAKIE PROJEKTY REKRUTACYJNE PODEJMUJEMY

Jesteśmy agencją digitalową, która rozwija się dynamicznie dzięki kilku bardzo ważnym elementom: niezwykłym liderom, zgranemu zespołowi, odwadze w myśleniu i szybkości w działaniu.

Jednocześnie jesteśmy agencją, która dzięki stabilnym i poukładanym procesom oraz liczbom, na których opiera biznesowe decyzje, działa w sposób przewidywalny. Jesteśmy więc w stanie zaplanować potrzeby kadrowe i możliwości finansowe firmy z dużym wyprzedzeniem.

I właśnie takie planowanie stało się punktem wyjścia do zorganizowania programu Akademii Tygrysa, o czym już za chwilę.

Istotną kwestią, którą także chcę się podzielić, jest sposób, w jaki w Tigers budujemy kulturę organizacyjną. Firma w całości opiera się na wartościach. Wszystkie są bardzo dobrze znane pracownikom, każda jest żywa, a pracownicy, mając przed sobą zadanie, nie zastanawiają się, jak do niego podejść. Po prostu się za nie biorą, działając w zgodzie z wartościami.

Rekrutacja do Tigers zawsze opierała się o wartości, a dziś opiera się o nie w sposób szczególnie ustrukturyzowany.

Te trzy elementy sprawiły, że mogliśmy tak odważnie podejść do stworzenia Akademii Tygrysa z ogromnym powodzeniem.

Pomysł na Akademię Tygrysa, czyli zrekrutowanie jednocześnie większej liczby osób i przy-

gotowanie ich do pracy w regularnych projektach i zadaniach na rzecz klientów, zrodził się, gdy dostrzeżliśmy, że to właśnie umiejętności stanowią największe wyzwanie u rekrutowanych przez nas kandydatów.

## AKADEMIA TYGRYSA – POMYSŁ NA WYZWANIE REKRUTACYJNE ŁAMIĄCE PANUJĄCE PRZEKONANIA

Projekt Akademia Tygrysa od początku był działaniem cross funkcyjnym. Sam pomysł powstał podczas kilku spotkań wybranych liderów i pracowników oraz HR. Następnie został powołany zespół projektowy składający się z dwóch osób, realizujący całość działań wokół Akademii Tygrysa i angażujący cały zespół Tigers na wybranych etapach prac. Rola Project Managera całego projektu jest w rękach specjalistki social media Melanii Wawrzyniak. Drugim członkiem zespołu jestem ja – HR Manager. Tak zbudowany zespół od razu przeszedł do działania. Połączenie naszych kompetencji, doświadczeń i różnorodność spojrzenia na te same zagadnienia rekrutacyjno-rozwojowe sprawiło, że projekt wykroczył poza ramy standardowych projektów realizowanych w HR.

Kiedy teraz szykujemy kolejną już Akademię Tygrysa, tym razem mocno ukierunkowaną na obszar performance, zespół projektowy łączy osoby z obszaru customer success (połączony zespół social media i performance) oraz HR i marketingu. Dzięki takiemu połączeniu sił mamy szansę na jeszcze bardziej niestandardowe działania w zakresie dotarcia do kandydatów, sposobu budowy programu stażowego czy automatyzacji na wielu etapach projektu.

*Prowadząc działania rekrutacyjne tylko w ramach zespołu HR, jesteśmy tak silni, innowacyjni i takie możemy zaproponować działania – ile sami mamy kompetencji. Są to często bardzo dobre działania, ale ograniczone do spojrzenia, jakie ma HR. Po wielu latach pracy w HR zarówno wewnątrz organizacji, jak i jako zewnętrzny konsultant wiem, że to tylko jedna z perspektyw. Bardzo ważna, ale dopiero w połączeniu z innymi funkcjami – tymi, do których rekrutujemy, oraz z nowoczesnym marketingiem – jesteśmy w stanie stworzyć coś niesamowicie skutecznego, tak jak Akademia Tygrysa.*

Kolejną istotną kwestią, która zadziała się podczas Akademii, była postawa pracowników. W Tigers wszyscy wiemy, że naszym działaniem mamy realny wpływ na firmę. Obsługując klientów – wpływamy na ich biznesy. Dzięki temu do każdego zadania podchodzimy z ogromnym zaangażowaniem. Nasi pracownicy wiedzą, że zaangażowanie w proces rekrutacji – to szansa na zaproszenie do stada kolejnego Tygrysa. A to szansa na kolejne kompetencje,

kolejnych klientów i rozwój biznesu. Nasi pracownicy partycypują w zyskach Agencji. To sprawia, że chcą, aby nieustannie rozwijały się w niej wartości, doświadczenia i wiedza. Dlatego z takim zaangażowaniem podeszli do przeszkolenia i rozwoju uczestników Akademii Tygrysa.

Siła Akademii Tygrysa i możliwość jej powtarzalności tkwią nie tylko w niezwykłości samego pomysłu, lecz także w postawach budowanych każdego dnia, we współpracy i współodpowiedzialności za to, dokąd jako firma zmierzamy.

## JAK PRZEBIEGAŁA AKADEMIA TYGRYSA?

Pierwszym krokiem przy realizacji Akademii Tygrysa było określenie celu: zaproponowanie pracy osobom przygotowanym do samodzielnej obsługi klientów według standardów Tigers. Naszym celem było wzmocnienie obszarów social media i performance, jednak jednocześnie mieliśmy w organizacji inne obszary, które się rozwijały. Wzmocnienie ich osobami z Akademii stanowiło dodatkowy cel naszych działań.

Te jasno określone cele wpłynęły na kształt Akademii, terminy realizacji poszczególnych etapów oraz na osiągnięte efekty – siedem zatrudnionych w Tigers osób.

Za celem poszedł plan działania i kolejne kroki:

- **Plan projektu Akademia Tygrysa.** Ramy czasowe, zaangażowane osoby, zakres zadań. Od początku projekt był zarządzany w oparciu o dobre praktyki planowania i realizacji projektów, a kolejne kroki były rozliczane zgodnie z harmonogramem przez Project Managera. Ruszając z działaniami promocyjnymi, wiedzieliśmy dokładnie, dokąd mają nas zaprowadzić.
- **Jasna grupa docelowa działania.** Nasze działania skierowaliśmy do szerokiej grupy odbiorców: osób zaczynających ścieżkę w marketingu, osób z doświadczeniem w marketingu oraz osób z różnymi doświadczeniami, chcących dopiero się rozwijać w obszarze social media i performance. Chcieliśmy, żeby Akademia mogła stać się trampoliną rozwoju dla wszystkich mających w sobie głęboką chęć rozwoju.
- **Plan Akademii.** Wiedzieliśmy, że podczas całego procesu rekrutacji do Akademii chcemy sprawdzić dopasowanie do wartości Tigers. A najlepiej to zrobić, zapraszając uczestników do działania w zgodzie z nimi oraz pokazując je. Tak właśnie zaprojektowaliśmy proces rekrutacji, a następnie staż. Uczestnicy odpowiedzieli dokładnie tym samym – zaangażowaniem, partnerstwem, odpowiedzialnością i niesamowicie szybkim rozwojem.

- **Działania promocyjne obejmujące** szereg spójnych aktywności sprawiły, że nasza oferta dotarła szeroko do zainteresowanych osób, całkowicie obejmując naszą grupę docelową.
- **Rekrutacja do programu stażowego obejmująca przesłanie CV i aplikacji.** Każdy kandydat wybrał taką formę aplikacji i opowiedzenia o sobie i swojej motywacji do dołączenia do Akademii, jaka najlepiej do niego pasowała. Dzięki temu każdy miał równe szanse – osoby bez doświadczenia, z doświadczeniem, te, które chciały się nauczyć, i te, które liczyły na całkowite przekwalifikowanie.

Rynek pracy jawi nam się jako mało przyjazny kandydatom, „spełnienia zawodowych marzeń” – brzmi jak droga dla wybranych, a znalezienie dobrych kandydatów – jak zadanie z serii tych niewykonalnych.

- **Analiza ponad 110 aplikacji odbywała się w oparciu o dopasowanie do Tigers** (wartości i kultura firmy) oraz motywację kandydatów.
- Zaangażowanie kandydatów w przygotowanie materiałów, ich postawa sprawiły, że do Akademii zaprosiliśmy znaczną grupę uczestników.
- Dla niektórych kandydatów udział w Akademii wiązał się z ważnymi decyzjami np. przeprowadzką do innego miasta, ruszeniem w całkiem nową zawodową podróż – byli na to gotowi!
- To ogromne zaangażowanie, motywacja i chęć rozwoju – tak spójne z działaniami w Tigers – sprawiły, że nie mieliśmy wątpliwości, że to właśnie te osoby chcemy zabrać we wspólną podróż, której kolejnym etapem był intensywny rozwój. Jak powiedział jeden z uczestników – przez pięć dni trwania Akademii nauczyłem się więcej o marketingu niż podczas wielu lat nauki. I my się z nim zgadzamy!
- **Wszystkie te osoby zostały zaproszone do udziału w szkoleniach.** Szkolenia były prowadzone przez Ekspertów Tigers i zbudowane w taki sposób, by wnieść możliwie dużo praktycznej wiedzy do rzeczywistości uczestników. Szkolenia dla naszych uczestników poprowadzili m.in. Franciszek Georgiew, Martyna Celuch, Dorota Woźniczka, Karolina Kawska. I obejmowały one kluczowe kwestie z obszaru social media, performance i obsługi klienta. Uczestnicy

podczas każdego ze szkoleń mogli także zadawać swoje pytania. Udział w szkoleniach był darmowy. W ten sposób daliśmy uczestnikom wartość oraz szansę na rozwój.

- **Po każdym szkoleniu uczestnicy otrzymywali do wykonania zadanie domowe bezpośrednio wypływające z treści szkolenia.** Zadania były tak zbudowane, żeby sprawdzić wiedzę i zaangażowanie w szkolenie, ale przede wszystkim by dać szansę uczestnikom na: rozwiązanie realnych biznesowych wyzwań, jakie na co dzień spotykamy w Agencji oraz przekonanie się o swoich możliwościach i talentach. Wielu uczestników po raz pierwszy: np. nagrywało instastories. Wielu z nich – przekonało się, że to świetnie potrafią. Gdyby nie udział w Akademii nie mieliby o tym pojęcia, bo nie odważyliby się po to sięgnąć.
- **Najlepsi uczestnicy programu zostali zaproszeni do procesu rekrutacji na staż do Tigers.** Rozmowy rekrutacyjne były dla całego naszego zespołu niezwykłym doświadczeniem. Uczestnicy przyjęli je jako znakomite doświadczenie,

a feedback był źródłem dalszego rozwoju dla wszystkich, nie tylko tych, którzy otrzymali możliwość pracy w Tigers.

- **Do rozmów rekrutacyjnych zaprosiliśmy 21 osób.** Każda osoba odbyła 3 rozmowy rekrutacyjne z różnymi członkami zespołu Tigers. W związku z tym, że regularnie w rekrutacjach do Tigers uczestniczą różni pracownicy – są do tego przygotowani i wszyscy wiemy kogo szukamy, takie działanie mogło być z powodzeniem przeprowadzone. Rozmowy odbywały się on-line, każda w oparciu o przygotowany scenariusz.
- Co warto podkreślić, wśród kandydatów uczestniczących w rozmowach rekrutacyjnych były osoby zupełnie bez doświadczenia, osoby z bardzo długim doświadczeniem w marketingu, osoby z doświadczeniem w innych obszarach chcące się przekwalifikować i zmienić swoje ścieżki kariery, i wiele innych. Każdy kandydat to odrębna szalenie interesująca historia i motywacja.
- **Po tak przeprowadzanych rozmowach została wybrana ostateczna lista uczestników stażu.**



- Do Tigers dołączyły osoby o bardzo różnych doświadczeniach i podczas stażu wszystkie rozwijały umiejętności z zakresu social media i performance, bazując na dotychczasowych doświadczeniach. Dla wielu z nich to wyjątkowa przepustka do nowej kariery.
- Ważne jest podkreślenie, że cały proces rekrutacji zamknął się w miesiąc. Kandydaci otrzymali dość krótki czas na przesłanie zgłoszeń i skorzystali z tej możliwości, a my w Tigers szybko dzieliliśmy się wynikami rekrutacji. Staż rozpoczął się 6 kwietnia.
- **Od połowy lutego** (bo wówczas odbyło się pierwsze spotkanie na temat projektu Akademii Tygrysa) **do połowy czerwca mamy na pokładzie siedem osób w pełni przygotowanych do działania w duchu i według standardów Tigers.**
- **Dodatkowo osoby, które nie zostały zaproszone na staż otrzymały możliwość skorzystania z feedbacku oraz wsparcie ode mnie przy doskonaleniu swoich dokumentów rekrutacyjnych. Być może dziś – aplikują do Waszych firm bogatsi o ciekawe**

**doświadczenia i wiedzę, a my polecamy ich na rynku. Uczestnicy szkoleń realizowanych w ramach Akademii Tygrysa dzięki nim zmienili i rozszerzyli swoje zawodowe ścieżki, czym chętnie się z nami dzielą, pozostając z nami w kontakcie.** Część osób zostało też zaproszonych do innych procesów rekrutacyjnych w Tigers.

- **Osoby, które rozpoczęły staż w Tigers, otrzymały dwa miesiące intensywnego rozwoju i pracy ramię w ramię z ekspertami Tigers.** Stały się członkami naszego zespołu od pierwszego dnia trwania stażu oraz otrzymały Buddiego, który czuwał nad ich rozwojem. Łącznie przez dwa miesiące:
  - wzięły udział w 32 szkoleniach wewnętrznych, a następnie wdrażały tę wiedzę i umiejętności w praktyce,
  - zrealizowały innowacyjny projekt grupowy,
  - zrealizowały działania i projekty indywidualne, będąc jednocześnie wsparciem w działaniach na rzecz klientów Tigers.



W szkoleniach prowadzonych w ramach Akademii, przygotowanych specjalnie przez naszych pracowników, mogli wziąć udział także wszyscy członkowie zespołu Tigers, uzupełniając i rozwijając swoją bieżącą wiedzę i wzmacniając relacje w firmie.

- **Każdy staż zakończył się prezentacją podsumowującą ze strony stażysty.** To były niezwykle interesujące prezentacje i wspaniałe doświadczenia pokazujące, jak wiele może się zmienić w ciągu zaledwie dwóch miesięcy – ogromnego zaangażowania i odpowiedzialności za losy swoje, zespołu i firmy oraz ogólną oceną.
- Każdy stażysta podczas dwóch miesięcy otrzymał też wsparcie w postaci sesji rozwojowych ze mną i Project Managerem, który cały czas czuwał nad rozwojem stażystów, miał dostęp do innych narzędzi rozwojowych z jakich korzystamy w Tigers oraz mógł liczyć na wsparcie zespołu.

Ogromne podziękowania dla całego zespołu Tigers, który przez te dwa miesiące z pełnym zaangażowaniem wspierał stażystów – prowadząc szkolenia, opiekując się nimi każdego dnia i służąc im pomocą. Tylko dzięki wspólnemu zaangażowaniu osiągnęliśmy taki znakomity rezultat rozwojowy.

### CO ZDECYDOWAŁO O TAK DUŻYM SUKCESIE PROGRAMU ROZWOJOWEGO I CO W OGÓLE UMOŻLIWIŁO NAM JEGO ZREALIZOWANIE?

Pierwsze i najważniejsze to pozwolenie sobie na niestandardowe podejście do standardowego tematu, jakim jest poszukiwanie kandydatów do pracy.

Po drugie, pozostawienie z boku wszelkich mitów i ograniczeń, jakie dotyczą rynku pracy.

Po trzecie, zbudowane wcześniej praktyki i umiejętności oraz zaangażowanie zespołu oraz świadomość, że wszystkim, co robimy, wpływamy na wynik firmy.

### DOBRE PRAKTYKI TIGERS, NA KTÓRE WARTO ZWRÓCIĆ UWAGĘ, CHCĄC PRZYCIĄGAĆ DOBRYCH KANDYDATÓW

**W Tigers mamy proces rekrutacji, który skutecznie weryfikuje dopasowanie kandydatów do stanowiska i firmy.** Osoby, które do nas dołączają, w sposób naturalny i szybki pasują do zespołu i pracując w nim, wnoszą wartość, korzystając ze swoich mocnych stron. Są w stanie sprawnie realizować bieżące zadania oraz planują świadomie kolejne kroki, a wraz z rozwojem firmy mogą je realizować.

Proces rekrutacji składa się w Tigers z konkretnych powtarzalnych etapów angażujących zespół i liderów Tigers.

**Tigers dzieli się wiedzą.** Każdego dnia, od początku istnienia firmy, pomagamy osobom ze społeczności gromadzącej się wokół Tigers w stawianiu czoła wyzwaniom. Robią to wszyscy pracownicy Tigers – każdy w swoim obszarze i za pomocą różnych kanałów. Ja od momentu dołączenia do Tigers już wielokrotnie pomagałam przygotowywać lepsze CV, szykować się do rozmów rekrutacyjnych – za pośrednictwem live'ów, artykułów, tekstów na LinkedIn – oraz rozwijać się osobom aplikującym do Tigers dzięki udzielanemu feedbackowi.

**Zadania dla komórki HR,** które dzisiaj realizujemy jako dwuosobowy zespół, zostały zdefiniowane podczas warsztatu strategicznego całego zespołu Tigers. Obecnie swoimi codziennymi działaniami odpowiadam na realne potrzeby zespołu. Jeśli zadania HR wymagają zaangażowania zespołu – mogę na niego liczyć, bo każdy w firmie wie, po co powstał HR i w czym może na co dzień wspierać biznes, liderów i każdego Tygrysa.

### PODSUMOWANIE

Jako Tigers jesteśmy niezwykle zadowoleni z podejścia do procesu rekrutacji i przygotowania nowych specjalistów do pracy w Tigers. Zrealizowaliśmy cel rekrutacyjny i jesteśmy bogatsi o nowe doświadczenia, a wkrótce ruszamy z kolejną edycją Akademii.

Jeśli jako firma masz ochotę skorzystać z naszych doświadczeń, wdrażając podobny program u siebie w firmie, lub szukasz pracowników, którzy nie tylko ukończyli Akademię Tygrysa, ale mają w sobie determinację, zaangażowanie i postawę, które rozwijają biznesy – skontaktuj się ze mną: [sabina.kwiatkowska@tigers.pl](mailto:sabina.kwiatkowska@tigers.pl). ♦

**Agencja Digitalowa Tigers** jest szybko rosnącą agencją digitalową, specjalizującą się w budowaniu wizerunku marek w social media oraz obsługującą kampanie sprzedażowe dla e-commerce. Wśród klientów Tigers są: Motorola, Moliera 2, Milwaukee, Krowarzywa, mLeasing i wiele innych rozpoznawalnych marek. Nasz zespół to topowi specjaliści, regularnie występujący na największych wydarzeniach branżowych. Tigers jest też udziałowcem Chiny dla Każdego, realizując wspólnie rozwój na rynkach międzynarodowych oraz Hello Hi Group.

Dodatkowe informacje na temat Akademii, z których także można skorzystać, znajdują się tutaj: Akademia Tygrysa: 7 odważnych pokazało pazur! ([tigers.pl](http://tigers.pl)).