



Standardowe warunki rekrutacji; kluczowe wymagania i proces

Standardowe warunki rekrutacji

Należy pamiętać, że warunki te nie podlegają negocjacom. Jeśli zgodzimy się zawrzeć umowę rekrutacyjną, warunki te będą musiały zostać wprowadzone do umowy.

Opłaty rekrutacyjne

Maksymalna opłata rekrutacyjna wynosi 150% miesięcznego wynagrodzenia początkowego kandydata.

Gwarancja

W razie ewentualnych problemów z zatrudnionym pracownikiem, zawsze będziemy starać się przede wszystkim rozwiązać te problemy, a nie umowę.

Uważamy przy tym, że zwykle oferowane okresy gwarancyjne są zbyt krótkie, przez co podświadomie zachęcają pracodawców do rezygnacji z kandydata, który w pierwszych miesiącach współpracy budzi mieszane uczucia, zamiast pomagać mu odnieść sukces. Z tego powodu wymagamy następujących zasad gwarancji:

Zasady gwarancji:

Jeśli kandydat opuści zerwie umowę z NewOrbit **w ciągu sześciu miesięcy** od rozpoczęcia pracy z jakiegokolwiek innego powodu niż redukcje etatów, agencja zwróci jedną szóstą opłaty rekrutacyjnej za każdy pozostały miesiąc tego sześciomiesięcznego okresu.

Przykład:

Jeśli kandydat odejdzie w drugim miesiącu, agencja zwróci 5/6 opłaty, jeśli odejdzie w czwartym miesiącu, agencja zwróci 3/6 opłaty.

Kluczowe punkty

Jakość, nie ilość

Nasz zespół rekrutacyjny, współpracujący z agencją, nie robi tego w pełnym wymiarze godzin, a jedynie jako jeden z wielu codziennych obowiązków. Dlatego nie będziemy współpracować z agencjami, które koncentrują się na generowaniu „szumu”. Liczymy na to, że przedstawione przez nas informacje na temat wymagań stawianym kandydatom oraz feedback nt. odrzucanych kandydatów będą wystarczające szczegółowe, by pomóc uniknąć tego rodzaju sytuacji.

Komunikacja

Do komunikacji na temat rekrutacji prosimy używać wyłącznie adresu mailowego rekrutacja@neworbit.pl



Fakturowanie

Wszystkie faktury należy przysyłać na adres finanse@neworbit.pl. Faktury przesyłane inną drogą nie będą opłacane.

Proces rekrutacji

Opisany tutaj proces dotyczy przede wszystkim programistów, jednak ogólne zasady mają zastosowanie do wszystkich ról.

Etap 1: CV i test techniczny

Gdy kandydat zostanie przez Was zweryfikowany i jest gotów do przekazania go naszemu zespołowi, prosimy o upewnienie się, że ukończył test techniczny. Zespół nie przejrzy CV bez ukończonego testu technicznego, do którego kandydaci mogą uzyskać dostęp tutaj:

<https://www.interviewzen.com/apply/d9MHmC>

Składa się z dwóch naprawdę krótkich pytań programistycznych, można je uzupełnić w wybranym języku programowania. Spodziewany czas jego ukończenia to około 10-15 minut.

Niektórzy mogą uważać tego rodzaju test za czystą formalność, ale z naszej praktyki wynika, że daje nam wystarczająco dobry ogląd procesów myślowych i umiejętności programowania kandydata.

Po otrzymaniu testu technicznego prześlemy informacje zwrotne na temat tego, czy chcemy kontynuować proces rekrutacyjny z danym kandydatem.

Etap 2: Rozmowa telefoniczna

Następnym krokiem jest krótki wywiad telefoniczny – zwykle trwający około 15 minut. Jeden z naszych wiodących programistów zadzwoni do kandydata spróbuje dowiedzieć się, czy będzie on dobrze pasował do NewOrbit, zarówno pod względem technicznym, jak i osobowościowym.

Etap 3: Osobista rozmowa kwalifikacyjna

Etap ten trwa zwykle 2 do 3 godzin i obejmuje:

- Wywiad techniczny na temat ich doświadczenia technicznego
- Ćwiczenie programistyczne
- Dalsza rozmowa, skoncentrowana na kandydacie jako osobie

Wywiady są przeprowadzane przez jednego lub dwóch spośród naszych wiodących programistów, a jeśli jest w danej chwili dostępny – staramy się angażować również CTO. Chcielibyśmy, żeby kandydaci przechodzili tylko jeden wywiad tego typu. W rzadkich przypadkach mogą jednak zostać poproszeni o ponowną rozmowę, celem podjęcia ostatecznej decyzji.

Sposób przeprowadzenia rozmowy

Większość rozmów kwalifikacyjnych będzie odbywała się w ramach konferencji wideo Skype for Business. Kandydat do rozmowy otrzyma wszelkie potrzebne informacje na temat technicznej strony telekonferencji w ramach zaproszenia Skype for Business, które otrzyma na podany adres email.

Niektórych kandydatów uda się jednak poznać osobiście – jeśli wykwalifikowany pracownik będzie akurat w Rzeszowie. Kandydaci będą wtedy zapraszani na rozmowę do naszego polskiego biura, które znajduje się przy ul. Rejtana w budynku nr 67 (pięciopiętrowy biurowiec pomiędzy wejściem do



Castoramy a Galerii Nova) na piątym piętrze. Rozmowy kwalifikacyjne odbywać się będą w pokoju nr 5.12.

Co będzie potrzebne na trzecim etapie?

Przed zatrudnieniem pracownika przeprowadzamy tzw. *background checki* (w każdym przypadku) oraz *right to work check* (w razie potrzeby). W tym celu kandydaci proszeni są o zabranie ze sobą co najmniej jednego dokumentów tożsamości ze zdjęciem na rozmowę kwalifikacyjną. Wspomniane sprawdzania przeprowadzane są dopiero po otrzymaniu akceptacji oferty na piśmie.

Kandydaci zostaną również poproszeni o podpisanie formularza zgody na przeprowadzenie sprawdzania, zawierającego szczegółowe informacje na temat sposobu wykorzystywania i przechowywania ich danych osobowych.

Etap 4: Oferta

Jeśli etap czwarty przebiegł dobrze, możemy nawet w jej trakcie złożyć kandydatowi słownie ofertę. W przeciwnym wypadku, ewentualna oferta zostanie złożona drogą mailową.