

**Motto**

ludzie z kulturą

Twój zespół. Nasza troska.

Tam, gdzie kultura spotyka ludzi.

**Misja**

Wspieramy instytucje kultury i kina w skutecznym pozyskiwaniu, wdrażaniu i utrzymywaniu najlepszych pracowników, zapewniając procesy HR dopasowane do realiów branży.

**Wizja**

Chcemy, aby każda instytucja kultury miała prosty, efektywny i powtarzalny system HR, który pozwala koncentrować się na tworzeniu kultury, a nie na zarządzaniu rotacją i chaosem kadrowym.

1. Geneza	
Coraz częściej otrzymywaliśmy od naszych klientów prośby o pomoc w rekrutacji, onboardingu, przygotowaniu nowych osób do pracy w branży, podejmowaniu decyzji personalnych. Jednocześnie sami jako organizacja zdobyliśmy szeroką wiedzę teoretyczną oraz praktyczne doświadczenie dot. procesu rekrutacyjnego, roli HR-u strategicznego i kultury organizacyjnej. W ostatnich 4 latach Ferment Kolektiv zwiększył	
W każdej rekrutacji wielokrotnie spotykamy się z opiniami kandydatów wyrażających wrecz ekscytację treścią ogłoszenia rekrutacyjnego, przejrzystością procesu, który na każdym etapie coraz bardziej angażuje kandydata oraz sposobem komunikacji – który przekłada się na employer branding przyciągający do organizacji najlepsze talenty.	
Jednocześnie obserwujemy sporo problemów w branży, która obawia się pozyskiwania talentów spoza rynku upowszechniania kultury filmowej w obawie, że nie będzie w stanie przygotować szybko tych osób do pracy w branży. Stąd popularne „transfery”, np. z jednej firmy dystrybucyjnej do drugiej: nie oceniamy tego negatywnie, ale na pewno ogranicza to możliwość współpracy z najlepszymi potencjalnymi kandydatami.	
2. Zakres proponowanych usług:	
a. HR strategiczny na godzinę: np. projektowanie struktury organizacji w oparciu o rolę i potrzeby biznesowe, tworzenie i monitorowanie parametrów dot. zaangażowania, efektywności i produktywności, tworzenie kultury organizacyjnej wspierającej odpowiedzialność,	
b. Rekrutacje na stanowiska funkcyjne:	
i. Stworzenie profilu idealnego kandydata, ii. Stworzenie przyciągającego uwagę ogłoszenia rekrutacyjnego i / lub innych materiałów marketingowych wspierających rekrutację (foto/video) iii. Zaprojektowanie kampanii reklamowej dotyczącej rekrutacji – z uwzględnieniem kampanii performace w SoMe, publikacją ogłoszeń w serwisach rekrutacyjnych, działania analogowe. iv. Przeprowadzenie pełnego procesu rekrutacji według przejrzystych zasad procesu rekrutacyjnego:	
od preselekcji aplikacji,	
poprzez rozmowy badające postawę kandydatów i przygotowanie mentaine, ich poziom profesjonalnych kwalifikacji zawodowych, zaangażowanie, dopasowanie do pracodawcy, zespołu, bezpośrednich przełożonych,	
aż po analizie zadań rekrutacyjnych, przeprowadzenie rozmów finałowych i właściwe przekazanie informacji odnownych.	
v. Pomoc we wdrożeniach i off-boardingu:	
Mapowanie kompetencji, potrzebnych do pracy	
Uzupełnienie wiedzy o rynku i jego mechanizmach	
Wyznaczenie parametrów, wedle których osoba może stwierdzić, że wykonuje swoją pracę poprawnie.	
Monitorowanie i optymalizację	
Ścieżka off-boarding: jak działać, by z poczuciem obustronnego bezpieczeństwa psychologicznego i wzajemnego szacunku pożegnać się z odchodzącym pracownikiem, by ochronić zarówno osobę, jak i organizację.	
c. (na dalszym etapie) Szkolenia dot. bazowych kompetencji menedżerskich takich jak:	
i. Budowanie kultury feedbacku, ii. Rola empatii w komunikacji i współpracy, iii. Delegowanie odpowiedzialności iv. Przejrzystość ról i dopasowanych do nich stanowisk v. Modelowanie kultury higieny pracy, wellbeingu, vi. Rozwiązywanie problemów i konfliktów w zespole – standardy	
d. Zakładany start działalności: 01.2026, ale porozmawiać możemy już teraz (Asia, Paulina, Radek)	

Miesiąc	Cel strategiczny	Kluczowe działania	Produkty / Pakiety	Efekt dla klienta
0-1	Start operacyjny i przygotowanie oferty	- Opracowanie i sfinalizowanie szablonów rekrutacyjnych dla stanowisk Frontline (kasjer / bileter)- Przygotowanie standardowego briefu dla klienta- Stworzenie materiałów ofertowych i prezentacji pakietów START / CORE / PRO	Frontline START / CORE / PRO	Gotowa do wdrożenia oferta rekrutacyjna dla klientów kin, jasne pakiety z godzinami i ceną
1-4	Pierwsze wdrożenia rekrutacji	- Spotkania z klientami – zebranie briefów- Publikacja ogłoszeń i preselekcja CV- Prowadzenie rozmów kandydatów (pakiety CORE / PRO)- Raportowanie i rekomendacja finalnych kandydatów	Frontline START / CORE / PRO	Pierwsze zatrudnienia pracowników frontowych, potwierdzenie wartości HRup w praktyce
4-6	Rozwój oferty dla ról specjalistycznych i menedżerskich	- Profil stanowisk specjalistycznych (Talent) i liderów (Leader)- Aktywny sourcing i preselekcja- Rozmowy kompetencyjne HRup	Talent / Leader START / CORE / PRO	Klient otrzymuje dopasowanych kandydatów na stanowiska kluczowe, wzrost jakości zespołu
6-8	Rozbudowa usług onboardingowych	- Mini-onboarding dla nowych pracowników (PRO / Onboard)- Przygotowanie checklist i instrukcji dla liderów- Check-in po 30 dniach	Onboard	Sprawnie wdrożeni pracownicy, klient odczuwa wsparcie HRup, redukcja rotacji
8-10	Rozpoczęcie wsparcia zespołów i audytu	- Analiza komunikacji w zespole, rozpisanie ról i odpowiedzialności- Warsztat dla zespołów / liderów- Wdrożenie rekomendacji	Team	Poprawa współpracy w zespole, klarowność ról, lepsze wykorzystanie zasobów
10-12	Wdrożenie praktyk HR i kultura organizacyjna	- Analiza procesów HR w instytucji- Szkolenia dla liderów, wsparcie polityk wewnętrznych- Rekomendacje zmian i wprowadzenie powtarzalnych procesów	Culture	Instytucja ma powtarzalne, efektywne procesy HR, klient może skoncentrować się na tworzeniu kultury, HRup staje się strategicznym partnerem

\* zacząć publikować na LinkedIn

HRup – pakiety rekrutacyjne					
	HRup Template	HRup START	HRup CORE	HRup PRO	HRup FAST
	Gotowy szablon rekrutacyjny dla stanowisk niespecjalistycznych	Dla małych zespołów, pierwszej rekrutacji albo ograniczonego budżetu	Najczęściej wybierany pakiet	Rekrutacja + realne zabezpieczenie przed rotacją	Kiedy „potrzebujemy kogoś na wczoraj”
<b>Zakres:</b>	konsultacja potrzeb	konsultacja potrzeb	pełny brief rekrutacyjny	wszystko z pakietu CORE	skrócony proces
	wzór ogłoszenia	doprecyzowanie profilu stanowiska	doprecyzowanie zakresu obowiązków i odpowiedzialności	pogłębione rozmowy kompetencyjne	priorytetowy sourcing
	pytania kwalifikacyjne	publikacja ogłoszenia + sourcing	aktywny sourcing + ogłoszenia	diagnoza ryzyk (przeciążenie, konflikt ról, brak struktury)	intensywne rozmowy HR
	check-lista preselekcji	preselekcja CV	preselekcja + rozmowy HRup	wsparcie lidera w przygotowaniu zespołu	szybka rekomendacja
	check-lista onboardingu	3–5 rekomendowanych kandydatów z komentarzem HR	dopasowanie do realiów pracy w kulturze	onboarding 30 dni (checklista + rekomendacje)	
			wsparcie przy decyzji końcowej		
			2–4 kandydatów finalnych		
			wsparcie przy ofercie i negocjacjach		
<b>Po stronie klienta:</b>	całość procesu	rozmowy rekrutacyjne	rozmowy rekrutacyjne	rozmowy rekrutacyjne	
<b>Cena:</b>	2000 zł netto	3 500 – 4 500 zł netto	6 000 – 7 500 zł netto	8 500 – 10 000 zł netto	plus 30% do wybranego pakietu
		(zależnie od roli i pilności)	(zależnie od roli i pilności)	(zależnie od roli i pilności)	
<b>Bonus:</b>			krótka rekomendacja onboardingowa (pierwsze 30 dni)	check-in po 30 (klient + pracownik)	
<b>Dla jakich ról:</b>	stanowiska juniorskie	Frontline	Frontline	kierownik kina	
		marketing / PR	marketing / PR	liderzy zespołów	
		office / operations	office / operations	kluczowe stanowiska operacyjne	
		koordynator wydarzeń	koordynator wydarzeń	trudne lub pilne rekrutacje	
		stanowiska juniorskie	koordynatorzy projektów i festiwali		
			stanowiska specjalistyczne		
<b>Efekt dla klienta</b>	Gotowy proces rekrutacyjny dla stanowisk niespecjalistycznych – od ogłoszenia, przez preselekcję CV, po scenariusze rozmów.	Gotowa rekrutacja na stanowiska niespecjalistyczne: preselekcja CV, rozmowy wstępne, rekomendacja kandydatów.	Pełna rekrutacja na stanowiska średniozaawansowane i specjalistyczne z follow-up po zatrudnieniu.	Kompleksowa rekrutacja i onboarding, w tym analiza stanowiska, sesje kompetencyjne, wdrożenie KPI i wsparcie menedżerskie.	
	Standaryzacja oceny kandydatów i ułatwienie decyzji zatrudnieniowych.	Przyspieszenie procesu zatrudnienia i oszczędność czasu działu HR/menedżerów.	Skrócenie czasu od otwarcia stanowiska do skutecznego wdrożenia pracownika.	Maksymalna trafność doboru kandydatów, z pełnym dopasowaniem do zespołu i potrzeb organizacji.	
	Oszczędność czasu i zasobów HR w firmie.	Zwiększenie trafności wyboru kandydatów dzięki profesjonalnej selekcji i ocenie kompetencji.	Profesjonalna ocena kompetencji i dopasowania kulturowego kandydatów.	Profesjonalne wsparcie menedżerskie i procesowe w całym cyklu zatrudnienia.	
	Minimalizacja ryzyka błędów i nietrafionych decyzji.	Minimalizacja ryzyka nietrafionych decyzji kadrowych.	Wsparcie w onboardingu i wczesnej adaptacji w zespole, co zwiększa retencję.	Skuteczna adaptacja i zwiększenie efektywności nowego pracownika.	
	Zachowanie pełnej kontroli nad wyborem ostatecznego kandydata.		Redukcja ryzyka błędnych decyzji i kosztów związanych z rotacją.	Minimalizacja ryzyka kosztownego niepowodzenia rekrutacji i wysokiej rotacji.	

Kompletny przegląd produktów z godzinami, przelicznikiem i marżą

założenie marży bazuje na stawce HRowca 120zł/h

Produkt	Pakiet	Usługi w pakiecie	Efekt dla klienta	Czas realizacji	Cena netto	Szacunkowe godziny pracy	Koszt godzinowy (cena ÷ h)	Szacunkowa marża*
<b>HRup Template</b>	STANDARD	Gotowy szablon rekrutacyjny dla stanowisk niespecjalistycznych: wzór ogłoszenia, pytania kwalifikacyjne, check-lista preselekcji i onboardingu	Gotowy proces rekrutacyjny dla stanowisk niespecjalistycznych – od ogłoszenia, przez preselekcję CV, po scenariusze rozmów. Standaryzacja oceny kandydatów i ułatwienie decyzji zatrudnieniowych. Oszczędność czasu i zasobów HR w firmie. Minimalizacja ryzyka błędów i nietrafionych decyzji. Zachowanie pełnej kontroli nad wyborem ostatecznego kandydata.	2-3 tygodnie	2 000 zł	12 - 15 h	133,3–166,7 zł/h	10–28%
<b>HRup Frontline</b>	START	Profil stanowiska kasjer/bileter, ogłoszenie, preselekcja CV, arkusz oceny	Podstawowa rekrutacja, szybkie wyłonienie kandydatów, spójne kryteria	4–5 tygodni	3 500 zł	20–25 h	140–175 zł/h	17–46%
	CORE	Wszystko z START + rozmowy HRup, rekomendacja 2–4 kandydatów finalnych, krótkie wsparcie onboardingowe	Pełna rekrutacja, spójne decyzje menedżerów, szybkie wdrożenie	5–7 tygodni	5 000 zł	35–40 h	125–143 zł/h	4–17%
	PRO	Wszystko z CORE + mini-onboarding 30 dni, check-in po 30 dniach	Minimalizacja ryzyka odejścia, nowy pracownik sprawnie wdrożony	6–8 tygodni	6 500 zł	50–55 h	118–130 zł/h	8–17%
<b>HRup Talent</b>	START	Profil stanowiska specjalistycznego, preselekcja CV	Szybkie dopasowanie kandydatów na specjalistyczne stanowiska	5–6 tygodni	6 000 zł	30–35 h	171–200 zł/h	43–67%
	CORE	Wszystko z START + aktywny sourcing, rozmowy kompetencyjne HRup, rekomendacja kandydatów finalnych	Znalezienie dopasowanych kandydatów, minimalizacja ryzyka odejścia	6–7 tygodni	7 000 zł	45–50 h	140–156 zł/h	17–30%
	PRO	Wszystko z CORE + mini-onboarding 30 dni, check-in po 30	Kompleksowa rekrutacja + onboarding, bezpieczne wdrożenie	7–8 tygodni	8 500 zł	60–65 h	131–142 zł/h	6–18%
<b>HRup Leader</b>	CORE	Profil stanowiska kierownik / lider, sourcing, rozmowy kompetencyjne HRup, rekomendacja zatrudnienia	Rekrutacja liderów zespołów, kandydat z kompetencjami zarządczymi	6–8 tygodni	8 500 zł	60–65 h	131–142 zł/h	6–18%
	PRO	Wszystko z CORE + mini-onboarding 30 dni, check-in po 30	Minimalizacja ryzyka rotacji, pełne wdrożenie lidera	7–9 tygodni	10 000 zł	75–80 h	125–133 zł/h	4–10%
<b>HRup Onboard</b>	STANDARD	Mini-onboarding checklist, instrukcje dla lidera, monitoring pierwszych 30–60 dni, wsparcie w rozmowie startowej	Szybkie wdrożenie nowego pracownika, wzrost produktywności i zaangażowania	3–5 tygodni	2 500 zł	15–20 h	125–167 zł/h	4–31%
<b>HRup Team</b>	STANDARD	Audyty komunikacji w zespole, rozpisanie ról i odpowiedzialności, rekomendacje zmian, warsztaty dla zespołu / lidera	Poprawa współpracy, jasne role, mniej konfliktów	3–4 tygodnie	3 500 zł	20–25 h	140–175 zł/h	17–46%
<b>HRup Culture</b>	STANDARD	Rekomendacje procesów HR, krótkie szkolenia dla liderów, wsparcie w politykach wewnętrznych	Wprowadzenie praktyk HR, sprawniejsza organizacja, lepsza współpraca zespołu	3–5 tygodni	3 000 zł	15–20 h	150–200 zł/h	25–67%

plan rozwoju pracownika

## HRup – FAQ dla klientów

### 1. Czy HRup to agencja rekrutacyjna?

Nie w klasycznym sensie.

HRup to partner HR dla branży kulturalnej. Rekrutacja jest punktem wyjścia, ale pracujemy tak, żeby nowa osoba rzeczywiście została, a nie „tylko się znalazła”.

Nie rozliczamy się procentem od pensji, nie działamy masowo, nie kopiujemy korporacyjnych procesów.

### 2. Dla jakich organizacji pracujecie?

Współpracujemy m.in. z:

kinami studyjnymi i sieciowymi

dystributorami filmowymi

festiwalami i wydarzeniami filmowymi

fundacjami i instytucjami kultury

małymi zespołami kreatywnymi

Znamy realia pracy w kulturze: wielozadaniowość, ograniczone budżety, sezonowość, presję i pasję.

### 3. Jak długo trwa rekrutacja?

Zazwyczaj:

HRup START: 4 - 6 tygodni

HRup CORE: 5–8 tygodni

HRup PRO: 6–9 tygodni

Czas zależy od:

poziomu stanowiska

dostępności kandydatów

szybkości decyzji po stronie klienta

W sytuacjach pilnych oferujemy tryb HRup FAST.

### 4. Czy zajmujecie się rozmowami z kandydatami?

Tak – w pakietach CORE i PRO prowadzimy rozmowy rekrutacyjne HRup.

Do klienta trafiają tylko najlepiej dopasowani kandydaci, wraz z rekomendacją i komentarzem.

#### **5. Ilu kandydatów rekomendujecie?**

Zawsze stawiamy na jakość, nie ilość:

zwykle 2–4 kandydatów finalnych

każdy z jasnym opisem mocnych stron i potencjalnych ryzyk

#### **6. Co jeśli nikt nie pasuje?**

Nie rekomendujemy kandydatów „na siłę”.

Jeśli w trakcie procesu okaże się, że:

profil jest źle zdefiniowany

rynek nie odpowiada na ofertę

problem leży w organizacji pracy

- zatrzymujemy się, omawiamy sytuację i wspólnie decydujemy o dalszych krokach.

#### **7. Czy pomagacie w onboardingu?**

Tak.

W pakiecie PRO oraz jako opcja dodatkowa:

dostarczamy checklistę onboardingową na 30 dni

rekomendacje dla lidera

check-in po 30 dla kandydata i klienta

To znacząco zmniejsza ryzyko szybkiego odejścia nowej osoby.

#### **8. Co jeśli nowy pracownik odejdzie?**

HRup oferuje 3-miesięczną gwarancję:

w razie odejścia – ponowna preselekcja kandydatów

bez dodatkowych kosztów (zgodnie z warunkami umowy)

## **9. Czy pomagacie tylko w rekrutacji?**

Zaczynamy od rekrutacji, ale bardzo często:

porządkujemy zakresy ról

wskazujemy ryzyka organizacyjne

wspieramy liderów w pracy z zespołem

HRup rozwija się razem z klientem, w tempie, które jest dla niego komfortowe.

## **10. Jak wygląda start współpracy?**

Krótką rozmowę (online / offline)

Doprecyzowanie potrzeb i wyboru pakietu

Podpisanie umowy

Start rekrutacji

Bez długich formalności i bez „ukrytych etapów”.

## **11. Dlaczego HRup?**

Bo:

rozumiemy kulturę, nie tylko HR

mówimy prostym językiem

dbamy o ludzi i organizacje

nie sprzedajemy rozwiązań „z szablonu”