

INFORMACJA O SPOSOBACH I METODACH REKRUTACJI ORAZ PROWADZENIA ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH

Rekrutacja to sformalizowane procesy naboru kandydatów do pracy, polegające na działaniach na rynku pracy, które mają za zadanie przyciągnięcie wystarczająco dużej liczby osób o odpowiednich kwalifikacjach do ubiegania się o wolne stanowiska pracy.

Wyróżniamy dwie formy rekrutacji:

- rekrutacja wewnętrzna – jest oparta o wewnętrzny rynek pracy, który tworzą osoby zatrudnione w firmie.
- rekrutacja zewnętrzna – prowadzona jest na otwartym rynku pracy przy użyciu większego zakresu metod, których zróżnicowanie zależy w znacznym stopniu od tego, czy realizowana jest rekrutacja ogólna czy segmentowa.

Etapy procesu rekrutacyjnego:

- zebranie ofert
- preselekcja
- szczegółowa selekcja ofert
- zastosowanie innych metod selekcyjnych
- wybór najlepszych kandydatów
- ostateczny wybór kandydata
- zatrudnienie kandydata

Metody doboru i oceny kandydatów:

- analiza dokumentów
- rozmowa kwalifikacyjna
- sprawdzenie referencji
- bio – dane
- analiza grafologiczna
- Assessment Centre
- testy psychometryczne, praktyczne, inteligencji, umiejętności, merytoryczne, językowe, badające predyspozycje psychiczne

Analiza dokumentów jest wstępnym etapem weryfikacji osób, ubiegających się o pracę pod względem ich adekwatności do wymagań formalnych, stawianych w ofercie i służy przede wszystkim selekcji kandydatów zwłaszcza wtedy, gdy zgłoszeń jest bardzo dużo. Pomaga odrzucić osoby niespełniające najważniejszych wymagań. Celem analizy jest przede wszystkim zapoznanie się z doświadczeniem zawodowym kandydatów oraz wnioskowanie o potencjalnych kwalifikacjach i możliwościach.

Rozmowa kwalifikacyjna to jeden z najważniejszych etapów procesu poszukiwania pracy. Rozmowa daje bowiem szansę nie tylko uzyskania szerszych informacji biograficznych kandydatów, ale umożliwia poznanie ich postaw, motywów i zachowania. Dzięki bezpośredniej rozmowie można określić również zainteresowania, oczekiwania i w szerszym kontekście, często nie tylko zawodowym poznać kandydatów.

Wyróżniamy trzy formy rozmowy kwalifikacyjnej:

- rozmowa indywidualna – rozmowę z kandydatem przeprowadza tylko jedna osoba
- rozmowa panelowa – z kandydatem rozmawiają przynajmniej dwie osoby
- zespół selekcyjny – dość liczna grupa osób wyznaczonych w sposób formalny

Rodzaje rozmowy kwalifikacyjnej:

- rozmowa według ustalonego wzorca – to sytuacja, w której zadawane są standardowe pytania pozwalające na ustalenie mocnych i słabych stron kandydata
- swobodna rozmowa – to przypadkowa dyskusja, prowadzona bez wyraźnego kierunku, a najczęściej ma miejsce wtedy, gdy prowadzący rekrutację nie jest do niej należycie przygotowany
- rozmowa kompleksowa – to połączenie nieformalnej, swobodnej rozmowy z rozmową według ustalonego wzorca
- rozmowa grupowa – przeprowadzana jest wtedy, gdy ostateczną decyzję o zatrudnieniu ma podjąć więcej niż jedna osoba
- rozmowa dla pozorów – to często parawan dla polityki personalnej firmy, która i tak planuje zatrudnienie konkretnej osoby

Rozmowy kwalifikacyjne mogą mieć charakter swobodny bądź bardziej sformalizowany oparty na gotowych scenariuszach:

- rozmowa ukierunkowana na osiągnięcia kandydata
- rozmowa ukierunkowana na doświadczenie kandydata

- rozmowa ukierunkowana na rozwiązanie problemu
- stresująca rozmowa kwalifikacyjna

Rozmowa kwalifikacyjna dotyczy najczęściej siedmiu zagadnień:

- 1. cechy fizyczne** – jakie są wymagania dotyczące ogólnego stanu zdrowia, siły fizycznej, witalności, wzroku, słuchu, mowy, wyglądu, wieku, itp.?
- 2. kwalifikacje** – jakie są wymagania dotyczące wykształcenia, wiedzy technicznej, specjalistycznego przygotowania i praktyki zawodowej?
- 3. inteligencja** – w jakim stopniu wymagana jest umiejętność logicznego myślenia oraz łatwość uczenia się?
- 4. szczególne zdolności** – czy wymagane są, a jeśli tak, to jakie, szczególne zdolności – np. zdolności techniczne, łatwość posługiwania się liczbami, łatwość wyrażania swoich myśli, zdolności twórcze, zamiłowanie do pracy z ludźmi?
- 5. zainteresowania** - czy jakieś ogólne zainteresowania np. majsterkowaniem, sportem, działalnością artystyczną, pracą społeczną itp. mogą ułatwić otrzymanie pracy?
- 6. cechy charakteru** – czy wymagana jest umiejętność pracy w zespole, przejawianie inicjatywy, umiejętność samodzielnej pracy, branie na siebie odpowiedzialności, odporność na stres, upór, wywieranie wpływu na innych?
- 7. wymogi dodatkowe** – na jakie dodatkowe okoliczności musisz zwrócić uwagę – np. dojazd do domu, opieka nad dziećmi, konieczność pracy po godzinach, praca małżonka itp.

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej:

- bądź nastawiony pozytywnie, odpręż się i uśmiechaj
- usiądź prosto na krześle i patrz na rozmówcę
- sprawiaj wrażenie zainteresowanego
- pewnie podaj rękę rozmówcy
- bądź pewny siebie
- przedstaw konkretne dokonania
- odpowiedzi udzielaj z rozmysłem
- pokaż swoje przygotowanie do rozmowy
- nie zaczynaj rozmowy od pytania o zarobki i czas pracy
- słuchaj uważnie, a jeśli czegoś nie rozumiesz, powiedz o tym

Referencje uzyskuje się od ostatniego pracodawcy, najczęściej w ostatniej fazie procesu rekrutacji. Informacje interesujące przyszłego pracodawcę mogą być natury ogólnej lub też mieć charakter szczegółowy. Warto zadbać o to, by referencje otrzymać na piśmie.

Bio – dane to stosunkowo młoda metoda doboru personelu. Forma przypomina kwestionariusz, który zawiera pytania dotyczące danych biograficznych kandydata. Niektóre zbiory bio – danych składają się z wielu pytań (ponad 150), dotyczących nie tylko sfery zawodowej, ale także preferencji i predyspozycji wiążących się z różnymi stanowiskami pracy.

Analiza grafologiczna to metoda, która pozwala na stworzenie (z dużym prawdopodobieństwem) portretu psychologicznego jednostki. W tej metodzie doboru próbka pisma (minimum 50 słów napisanych na czystym papierze plus podpis) potencjalnego pracownika zostaje poddana analizie, podczas której bada się specyficzne cechy charakteru pisma. Metodę tę uważa się za wyjątkową, ponieważ określa cechy osobowości, jakich nie mierzą inne testy – w szczególności uczciwość. W Polsce ta metoda stosowana jest rzadko ze względu na wysokie koszty z nią związane.

Assessment Centre czyli „centrum szacowania” jest to rozbudowana sesja diagnostyczna oparta na symulowanych sytuacjach zadaniowych, spotykanych w codziennej pracy. Sesja ma formę jednodniowego, dwudniowego spotkania, podczas którego kandydaci realizują różnorodne zadania. Ich praca i rezultaty są obserwowane i oceniane przez jednego lub kilku ekspertów (asesorów). Metoda ta umożliwia efektywne zbadanie potencjału kandydatów i ich kompetencji niezbędnych do objęcia danego stanowiska.

Testy sprawdzają ogólne zdolności w jakiejś dziedzinie, badają określone predyspozycje potrzebne do wykonywania danego typu pracy, określają typ osobowości oraz co Cię motywuje do pracy i jakie wiążą się z tym postawy. Doświadczeni profesjonalni selekcyjni nigdy nie podejmują decyzji na podstawie wyników testów, lecz traktują je jako uzupełnienie innych metod selekcji.

Źródło: R. Jay, *Rozmowa kwalifikacyjna. Co pracodawca chce usłyszeć i jak mu to powiedzieć*;

E. Liwosz, M. Nowak, K. Pankiewicz, *SZUKAM PRACY – Program szkolenia w klubie pracy*,

PRZYDATNE LINKI:

<https://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poszukiwanie-pracy-i-rekrutacja/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej>

<https://www.forbes.pl/kariera/pytania-podczas-rekrutacji-lista-pytan-na-rozmowie-kwalifikacyjnej/mkysd88>

<https://kadry.infor.pl/kadry/hrm/rekrutacja/5164872,Rekrutacja-wewnetrzna-czy-zewnetrzna.html>