

ZASOBY INFORMACJI ZAWODOWYCH

7. SPOSOBY I METODY REKRUTACJI ORAZ PROWADZENIA ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH

Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej?

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - <https://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poszukiwanie-pracy-i-rekrutacja/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej>
- Film: Akcja Rekrutacja – <https://zielonalinia.gov.pl/akcja-rekrutacja>

REKRUTACJA I SELEKCJA PRACOWNIKÓW

Rekrutacja kandydatów do pracy to proces komunikowania się firmy z rynkiem pracy w celu pozyskania odpowiednich osób na konkretne stanowisko.

Funkcje rekrutacji:

- **Informacyjna** – przedstawienie warunków pracy i potrzeb firmy (instytucji) na danym rynku pracy.
- **Motywacyjna** – wywołanie zainteresowania wśród właściwych grup zawodowych.
- **Preselekcyjna** – dokonanie wstępnej selekcji ofert (dokumentów aplikacyjnych) złożonych przez kandydatów.

Selekcja kandydatów polega na zbieraniu informacji o kandydatach i wyborze osoby najbardziej odpowiedniej na dane stanowisko. Proces ten obejmuje kandydatów pozyskanych w wyniku rekrutacji.

Rodzaje rekrutacji:

- **Rekrutacja ogólna** – prowadzona według standardowych procedur, aby przyciągnąć jak największą liczbę kandydatów (np. na stanowiska związane z produkcją).
- **Rekrutacja wyspecjalizowana** – oparta na indywidualnych, często skomplikowanych procedurach, mająca na celu pozyskanie kandydatów-specjalistów.

FORMY REKRUTACJI:

- **Rekrutacja wewnętrzna** – opiera się na wewnętrznym rynku pracy, tworzonym przez obecnych pracowników. Wiąże się z niższymi kosztami. Proces ten rozpoczyna się od poinformowania personelu (np. ogłoszeniami służbowymi) i często wykorzystuje metody takie jak: analiza dokumentów kadrowych, obserwacja, wywiad, rekomendacje przełożonych, oddelegowanie, ogłoszenia wewnętrzne.
- **Rekrutacja zewnętrzna** – prowadzona na otwartym rynku pracy z wykorzystaniem szerokiego zakresu metod, w zależności od tego, czy jest to rekrutacja ogólna (informacje ustne, rekomendacje, ogłoszenia w mediach, współpraca z urzędami

pracy, „otwarte drzwi”, agencje doradztwa personalnego), czy segmentowa (skoncentrowana na wyselekcjonowanym rynku; jej wadami są wyższe koszty, większe ryzyko błędów selekcji i dłuższa adaptacja nowych pracowników).

ETAPY PROCESU REKRUTACYJNEGO:

1. Zebranie ofert.
2. Preselekcja.
3. Szczegółowa selekcja ofert.
4. Zastosowanie innych metod selekcyjnych.
5. Wybór najlepszych kandydatów.
6. Ostateczny wybór kandydata.
7. Zatrudnienie kandydata.

Selekcja dokumentów aplikacyjnych obejmuje ocenę:

- Kwestii merytorycznych (wykształcenie, doświadczenie, umiejętności).
- Staranności i estetyki wykonania.
- Formy i języka zapisu.

Pracodawca może również zażądać okazania dokumentów potwierdzających, np. dyplomów lub certyfikatów wymienionych w CV.

METODY DOBORU I OCENY KANDYDATÓW:

- **Analiza dokumentów aplikacyjnych** (CV, list motywacyjny).
- **Rozmowy kwalifikacyjne (wywiady).**
- **Sprawdzanie referencji** – pozyskiwanie informacji od poprzednich pracodawców na temat kandydata, zwykle w końcowej fazie rekrutacji. Dotyczą one często zdolności, cech charakteru, postawy wobec obowiązków, stosunku do współpracowników i frekwencji w pracy.
- **Kwestionariusze biograficzne (bio-dane)** – formularze z licznymi pytaniami dotyczącymi danych biograficznych, sfery zawodowej, preferencji i predyspozycji. Odpowiedzi są oceniane podobnie jak w testach psychometrycznych.
- **Analiza grafologiczna** – badanie próbki pisma kandydata (min. 50 słów + podpis) w celu określenia cech osobowości, [m.in.](#) uczciwości. W Polsce stosowana rzadko ze względu na wysokie koszty.

- **Assessment Centre (ocena zintegrowana)** – rozbudowana sesja diagnostyczna oparta na symulacjach zadań z codziennej pracy. Ocenia się działania, postawę, równowagę emocjonalną i relacje interpersonalne. Łączy różne metody (testy, rozmowy, zadania praktyczne), często w formie ćwiczeń grupowych, co pozwala na kompleksową ocenę potencjału i kompetencji kandydatów.

TESTY STOSOWANE W REKRUTACJI:

- **Testy psychometryczne** – wysoko standaryzowane testy zdolności poznawczych (inteligencja ogólna, zdolności słowne), matematycznych oraz osobowości. Wszyscy kandydaci odpowiadają na te same pytania w takich samych warunkach.
- **Testy psychologiczne** – przeprowadzane przez profesjonalistów, służą identyfikacji mocnych i słabych stron kandydata pod kątem predyspozycji wymaganych na stanowisku.
- **Testy inteligencji** – badają poziom inteligencji ogólnej lub szczegółowych zdolności (werbalne, niewerbalne, analityczne, pamięć, zdolności arytmetyczne, wyobraźnia przestrzenna, koordynacja).
- **Testy predyspozycji psychicznych** – kwestionariusze mierzące np. profil osobowości, styl kierowania, odporność na stres, poziom motywacji. Często zawierają tzw. skalę kłamstwa weryfikującą wiarygodność odpowiedzi.
- **Testy merytoryczne** – sprawdzają wiedzę specjalistyczną z danej dziedziny (np. księgowość, prawo).
- **Testy językowe** – weryfikują deklarowaną znajomość języka obcego (w formie pisemnej i/lub ustnej).
- **Testy umiejętności** – służą potwierdzeniu deklarowanych umiejętności, np. obsługi programów komputerowych. Dzielą się na testy umiejętności wyuczonych i wrodzonych.
- **Testy praktyczne (work-sample tests)** – polegają na wykonaniu rzeczywistych zadań, z jakimi kandydat spotkałby się w pracy (np. analiza dokumentów, przygotowanie pisma).

TECHNOLOGIE CYFROWE W REKRUTACJI

Grywalizacja (gamification) to zastosowanie mechanizmów znanych z gier (np. punktacja, poziomy, rywalizacja) w celu zwiększania zaangażowania, modyfikowania zachowań i rozwiązywania realnych problemów. Jej celem jest zmobilizowanie uczestników do działań zgodnych z założeniami projektu.

Grywalizacja biznesowa (enterprise gamification) wykorzystuje te techniki w celach biznesowych, skierowując je do pracowników, klientów lub partnerów. Pozwala to na

podnoszenie efektywności procesów wewnętrznych (motywacja, zaangażowanie, komunikacja) i zewnętrznych (sprzedaż, marketing, rekrutacja), wspierając rozwiązywanie konkretnych problemów firmy lub zespołu.