



**CWRKDIZ**

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia  
Dualnego i Zawodowego w Kaliszu

# REKRUTACJA cz. I

## Metody i techniki rekrutacji



# Metody i techniki rekrutacyjne

Podczas procesu rekrutacji stosowane są różne metody i techniki mające na celu jak najlepsze poznanie kandydata i sprawdzenie jego predyspozycji do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

*Od czego zależy dobór metod?*



# Dobór metody – czynniki wyboru

Dobór metod zależy przede wszystkim od:

- ❑ rodzaju i wielkości firmy (im mniejsza firma tym prostsza metoda)
- ❑ od kultury organizacyjnej i polityki personalnej w danej firmie
- ❑ od charakteru stanowiska (stanowiska wyspecjalizowane wymagają innej metody rekrutacji niż stanowiska „proste”)
- ❑ od liczby kandydatów biorących udział w rekrutacji.



**CWRKDiZ**

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia  
Dualnego i Zawodowego w Kaliszu

# Rodzaje metod rekrutacji

- ❑ analiza dokumentów aplikacyjnych
- ❑ rozmowa kwalifikacyjna
- ❑ testy kwalifikacyjne
- ❑ *Assessment Centre*, czyli centrum oceny



**CWRKDiz**

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia  
Dualnego i Zawodowego w Kaliszu

# Analiza dokumentów aplikacyjnych

Analiza dotyczy składanych CV i na życzenie listu motywacyjnego.

Jest to zazwyczaj wstępny etap rekrutacji.

Osoby, których dokumenty aplikacyjne zostaną wybrane spośród wszystkich nadesłanych ofert są zapraszane na rozmowę kwalifikacyjną lub do dalszych etapów rekrutacji.



# Rozmowa kwalifikacyjna

- Co ma na celu rozmowa kwalifikacyjna? Po co pracodawca ją odbywa?

Praca z flipchartem w grupach



# Rozmowa kwalifikacyjna

Stanowi najistotniejszy element procedury rekrutacyjnej.

Ma na celu:

- ❑ lepsze zapoznanie się z kandydatem
- ❑ weryfikuje informacje zawarte w CV
- ❑ dostarcza ogólnych informacji o kandydacie
- ❑ sprawdza predyspozycje kandydata do pracy na określonym stanowisku.



**CWRKDiz**

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia  
Dualnego i Zawodowego w Kaliszu

# Testy kwalifikacyjne

## Cel testów:

- ❑ pomiar zdolności
- ❑ pomiar umiejętności
- ❑ pomiar przydatnych cech kandydatów





# Testy kwalifikacyjne - przykłady

- ❑ **testy zainteresowań** (które badają indywidualne zainteresowania, preferencje, skłonność do wyboru określonych typów zajęć),
- ❑ **testy uzdolnień** (których celem jest określenie predyspozycji kandydata do wykonywania konkretnych zadań),
- ❑ **testy osobowości** (skupiające się na cechach osobowości i zachowania kandydata),
- ❑ **testy na inteligencję** (badające różne obszary, np. zdolność logicznego myślenia, umiejętność posługiwania się liczbami itp.).

# *Assessment Centre*

- Co wiemy o tej metodzie?  
(pytanie do klasy)



# *Assessment Centre*, czyli centrum oceny

Metoda polega na równoczesnej ocenie kilku kandydatów w tym samym miejscu poprzez dokonanie analizy zachowań i umiejętności pod kątem wymagań związanych z danym stanowiskiem pracy.

W tym etapie rekrutacji bierze udział 6–8 najlepszych osób i trwa zazwyczaj 1–2 dni.

# *Assessment Centre*

Składa się z różnorodnych zadań, takich jak:

- ❑ testy (np. osobowościowe, umiejętności itp.)
- ❑ zadania grupowe
- ❑ wywiady
- ❑ analiza informacji
- ❑ prezentacje
- ❑ symulacje
- ❑ studium przypadku (*case study*)



**CWRKDiz**

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia  
Dualnego i Zawodowego w Kaliszu

# *Assessment Centre*

Przykładowe zadania:

- ❑ prezentacje
- ❑ technika koszyka (*in-basket*)
- ❑ wywiad symulowany (*role playing*)



**CWRKDiz**

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia  
Dualnego i Zawodowego w Kaliszu

# Podsumowanie zajęć