

Dodatkowe metody rekrutacyjne

Metoda	Opis	Obszary badania	Wskazówki
Wywiad telefoniczny	Często to pierwszy krok w procesie rekrutacyjnym. Wywiad telefoniczny trwa około 30 min. i ma celu weryfikację doświadczenia Kandydata pod kątem twardych wymagań danego stanowiska (tj. realizowane zadania, kwalifikacje, uprawnienia, znajomość języków), poznanie motywacji i powodów rozstań z poprzednimi pracodawcami czy też uzyskanie informacji o oczekiwaniach finansowych.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ doświadczenie zawodowe – pogłębienie informacji zawartych w aplikacji ✓ informacje niezawarte w aplikacji, a istotne z punktu widzenia pracodawcy (motywacja, preferencje) ✓ znajomość języka obcego, jeśli jest on niezbędny na dane stanowisko ✓ inne... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wywiad telefoniczny nie powinien odbywać się spontanicznie - jeśli telefon Cię zaskoczy w nieodpowiednim momencie, poproś o przełożenie rozmowy i umów się na konkretny dzień i godzinę ▪ Zadbaj o komfortowe warunki – naładuj telefon, zaplanuj dogodne miejsce, przygotuj sobie notatnik i coś do pisania ▪ Przygotuj się do rozmowy - przypomnij sobie stanowisko, na które aplikujesz, przeanalizuj wymagania i porównaj je ze swoim doświadczeniem, przygotuj argumenty że Twoje kwalifikacje są spójne z oczekiwaniami firmy ▪ Mów wyraźnie, modeluj głos ▪ Kiedy rozmawiasz przez telefon, uśmiechaj się do słuchawki - Twój rozmówca to czuje
Testy psychologiczne (badania osobowości)	Testy psychologiczne oceniają cechy osobowości, które są wymagane na określonym stanowisku.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ cechy osobowości (np. ekstrawersję, asertywność, elastyczność) ✓ kompetencje osobowościowe (tj. style zarządzania) ✓ kreatywność, twórczość, innowacje ✓ odporność na stres ✓ role grupowe ✓ inteligencja emocjonalna czy intelektualna ✓ inne... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przygotuj się - zapoznaj się z dostępnymi testami np. w Internecie, aby lepiej zrozumieć zasady konstruowania i analizowania tego typu testów ▪ Pamiętaj, aby odpowiadać na pytania zgodnie z własnym przekonaniem – często pierwsza myśl, jest najlepsza ▪ Jeśli masz kłopot z odpowiedzią na jakieś pytanie – nie trać czasu i przejdź do następnego. Jeśli czas na to pozwoli, wrócisz do problematycznego pytania później
Testy wiedzy (praktyczne)	Mierzą poziom posiadanej wiedzy z danej dziedziny. Są najczęściej opracowywane przez ekspertów z poszczególnych dziedzin.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Np. testy językowe, znajomość programów informatycznych, znajomość przepisów 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokładnie czytaj instrukcję ▪ Daj sobie czas – przemyśl zadanie ▪ Jeśli masz kłopot z odpowiedzią na jakieś pytanie – nie trać czasu i przejdź do następnego.

<p>Assessment Centre (AC)</p>	<p>AC to cena kompetencji przyszłych pracowników podczas symulacji pewnych zdarzeń jak np. odgrywanie roli czy dyskusja grupowa Podczas tych symulacji zachowania i umiejętności kandydatów oceniają niezależni obserwatorzy (asesorzy), a następnie przyrównują je do założonych wcześniej wymagań idealnego kandydata.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ umiejętność kierowania zespołem ✓ ustalanie priorytetów ✓ umiejętność planowania ✓ analiza danych ✓ praca pod presją ✓ kreatywność ✓ inne... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Przygotuj się - zapoznaj się z publikacjami na temat AC ▪ Poszukaj przykładowych zadań, które były stawiane przed kandydatami na różne stanowiska ▪ Dowiedz się jak najwięcej na temat firmy i stanowiska – te informacje mogą być kluczowe podczas AC ▪ Nie udawaj kogoś kim nie jesteś ▪ Przyjmij zaangażowaną postawę – wykonuj zadania najlepiej jak potrafisz ▪ Pamiętaj o etykiecie biznesowej – odpowiedni strój, zachowanie, słownictwo
<p>Case study (studium przypadku)</p>	<p>Zadania oparte na realnym problemie, z jakim pracownik może się spotkać się w czasie pracy na danym stanowisku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ wiedza merytoryczna ✓ ustalanie priorytetów ✓ umiejętność planowania ✓ analiza danych ✓ praca pod presją ✓ dokładność w działaniu ✓ inne ... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pytaj – jeśli nie wiesz lub nie rozumiesz ▪ Dokładnie czytaj instrukcję ▪ Zaplanuj realizację zadania i monitoruj upływający czas ▪ Zadbaj o formę – graficzną, stylistyczną ▪ Personalizuj zadanie – dostosuj do firmy, stanowiska ▪ Nie oceniaj zadań
<p>Inne</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Grywalizacja - aplikowanie poprzez udział w grze rekrutacyjnej b) Stress interview - sposób prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, by stworzyć sytuację napięcia emocjonalnego i zdenerwowania i sprawdzić, jak kandydat w takich warunkach sobie poradzi c) Analiza grafologiczna – pismo potencjalnego pracownika zostaje poddana analizie, podczas której bada się specyficzne cechy charakteru pisma 		