



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# TESTOWANIE



## nowy model rekrutacji

[www.modelrekrutacji.pl](http://www.modelrekrutacji.pl)



**LIDER PROJEKTU:**

Narodowe Forum Doradztwa Kariery  
ul. 1 Armii Wojska Polskiego 9, lok. 402  
15-102 Białystok  
tel. 604 734 571, tel/fax. 85 651 02 50  
podlaskie.nfdk@gmail.com



**PARTNER KRAJOWY PROJEKTU:**

Powiat Bielski  
Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim  
ul. 3 Maja 17; 17-100 Bielsk Podlaski  
tel. 85 833 27 00 , fax. 85 833 27 01  
bibe@praca.gov.pl



**PARTNERZY ZAGRANICZNI PROJEKTU:**

POLE EMPLOI – Direction Générale (Francja)  
COBBECO CONSULTING (Belgia)



**nowy  
model  
rekrutacji**

**OPRACOWANO  
GŁÓWNE PREDYSPOZYCJE  
ISTOTNE W PRACY NA STANOWISKACH:**

- SPRZEDAWCA**
- OPERATOR OBRABIAREK SKRAWAJĄCYCH**
- ROBOTNIK BUDOWLANY**

# **SPRZEDAWCA:** pożądane predyspozycje



- ❖ pamięć
- ❖ podstawowe kompetencje matematyczno-rachunkowe
- ❖ koncentracja/podzielność uwagi
- ❖ koordynacja wzrokowo-ruchowa
- ❖ sprawność motoryczna
- ❖ samodzielność
- ❖ budowanie relacji
- ❖ komunikatywność
- ❖ zrównoważenie
- ❖ kultura osobista
- ❖ argumentowanie
- ❖ gotowość uczenia się

# OPERATOR OBRABIAREK SKRAWAJĄCYCH:

## pożądane predyspozycje

- ❖ wyobraźnia przestrzenna
- ❖ podstawowe kompetencje matematyczno-rachunkowe
- ❖ koncentracja/podzielność uwagi
- ❖ umiejętności techniczne
- ❖ wrażliwość dotykowa
- ❖ równowaga
- ❖ koordynacja wzrokowo-ruchowa
- ❖ sprawność motoryczna
- ❖ solidność
- ❖ samodzielność
- ❖ zrównoważenie
- ❖ wytrwałość
- ❖ gotowość uczenia się



**nowy  
model  
rekrutacji**

# ROBOTNIK BUDOWLANY:

## pożądane predyspozycje

- wyobraźnia przestrzenna
- podstawowe kompetencje matematyczne/rachunkowe
- koncentracja/podzielność uwagi
- umiejętności techniczne
- równowaga
- koordynacja wzrokowo-ruchowa
- sprawność motoryczna
- solidność
- wytrwałość
- współpraca
- gotowość uczenia się



**nowy  
model  
rekrutacji**

# MODEL DIAGNOZY:



- ❑ **IP1** - Karta identyfikacji profilu predyspozycji kandydata
- ❑ **IP2** - Ankieta audytu u pracodawcy
- ❑ **IP3** - Karta zbieżności predyspozycji

**IP2**



**nowy  
model  
rekrutacji**

# **ANKIETA AUDYTU U PRACODAWCY**

# IP2 – ANKIETA AUDYTU U PRACODAWCY:



**nowy  
model  
rekrutacji**

## Cel:

**Zidentyfikowanie oczekiwań  
pracodawcy  
w zakresie kluczowych  
kompetencji i predyspozycji**



# IP2 :



## Informacje dotyczące firmy

- Zakres świadczonych usług, ilość pracowników, ilość pracowników zatrudnionych na danym stanowisku
- Struktura firmy

## Informacje dotyczące przeprowadzonego audytu

- Kto i gdzie udzielał informacji
- W jaki sposób pozyskano dane o stanowisku i firmie (bezpośrednia rozmowa, telefoniczna rozmowa, ankieta)
- Ile było spotkań?

## IP2 :



### Szczegółowy opis audytowanego stanowiska pracy

- Nazwa stanowiska pracy
- Miejsce i warunki pracy
- Podstawowe i dodatkowe zadania danego stanowiska
- Wymiar czasu pracy
- Rodzaj umowy
- Wykorzystywane narzędzia i obsługiwane maszyny, urządzenia na danym stanowisku
- Zależność służbowa

# IP2 :



## Szczegółowy opis audytowanego stanowiska pracy

- Ścieżka awansu
- Relacje wobec innych stanowisk (kogo może zastępować ...?)
- Specjalistyczne wymagania
- Wymagania fizyczne i zdrowotne
- Przeciwwskazania zdrowotne
- Intensywność kontaktów z ludźmi oraz rodzaj i sposób porozumiewania się
- Rodzaj odpowiedzialności

**IP2 :**



**Wymagane podstawowe predyspozycje  
(na skali 1-5)**

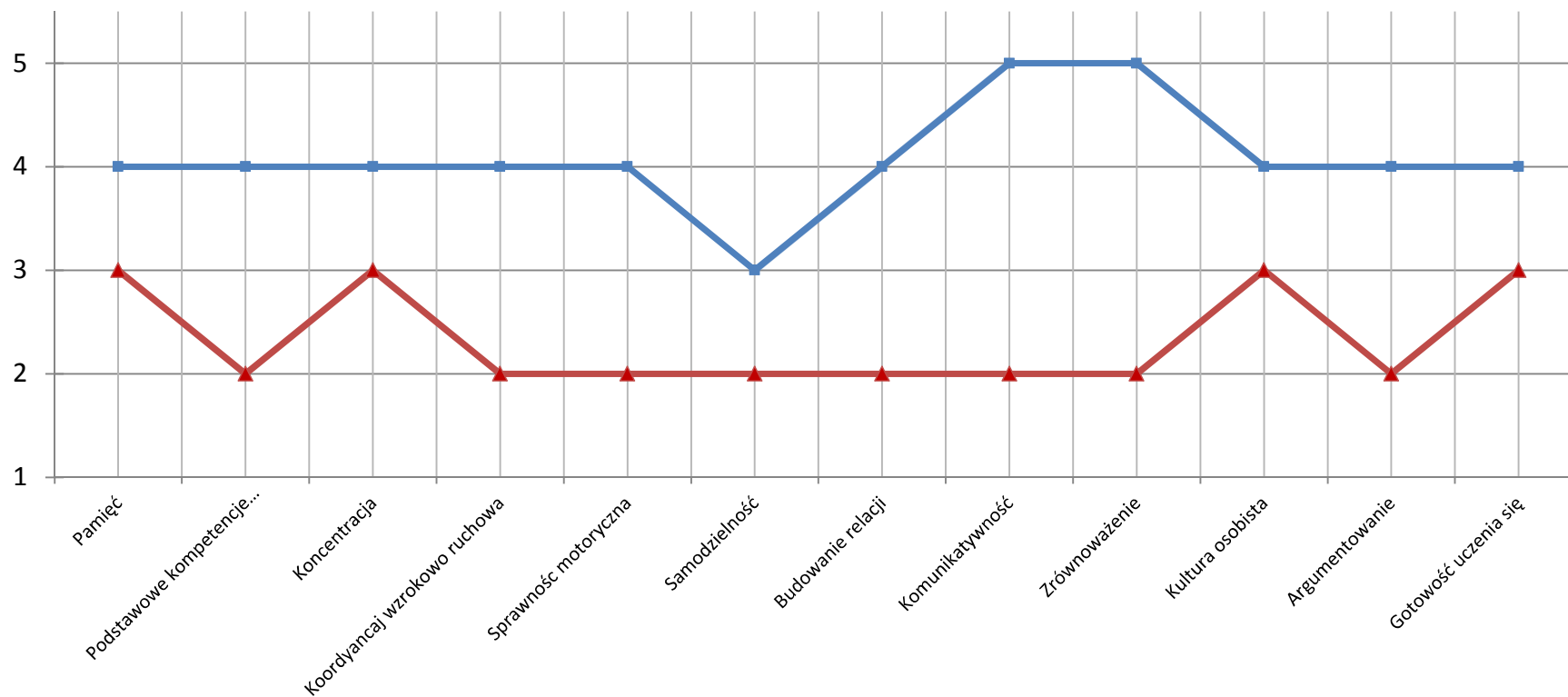
**Poziom pożądaný**

**Poziom minimalny**

# IP2 :



Poziom pożądaný  
Poziom minimalny



# IP1



**nowy  
model  
rekrutacji**

# **KARTA IDENTYFIKACJI PROFILU PREDYSPOZYCJI**

# IP1- KARTA IDENTYFIKACJI PROFILU PREDYSPOZYCJI



**nowy  
model  
rekrutacji**

**Cel:**

**Zidentyfikowanie kluczowych  
kompetencji i predyspozycji  
kandydata do pracy**

*(na podstawie rozmowy-wywiadu, analizy  
dokumentów, historii zatrudnienia itp.)*

**IP1:**



**nowy  
model  
rekrutacji**

## Informacje dotyczące osoby bezrobotnej

- dane teleadresowe
- dane dotyczące wykształcenia, doświadczenia, umiejętności...
- bariery dostrzegane przez kandydata utrudniające podjęcie zatrudnienia
- stan zdrowia (ewentualne bariery)
- sytuacja osobista – ewentualne czynniki mogące mieć wpływ na sytuację zawodową



**IP1:**



**nowy  
model  
rekrutacji**

**Informacja n.t. instytucji/firmy poszukującej  
kandydata (krótka charakterystyka)**

*na podstawie danych z IP2*

**Informacje n.t. przeprowadzonego badania**

(miejsca, daty badania, czasu trwania,  
przeprowadzonych ćwiczeń, ewentualnych  
zakłóceń)

**IP1:**



**nowy  
model  
rekrutacji**

## Profil predyspozycji

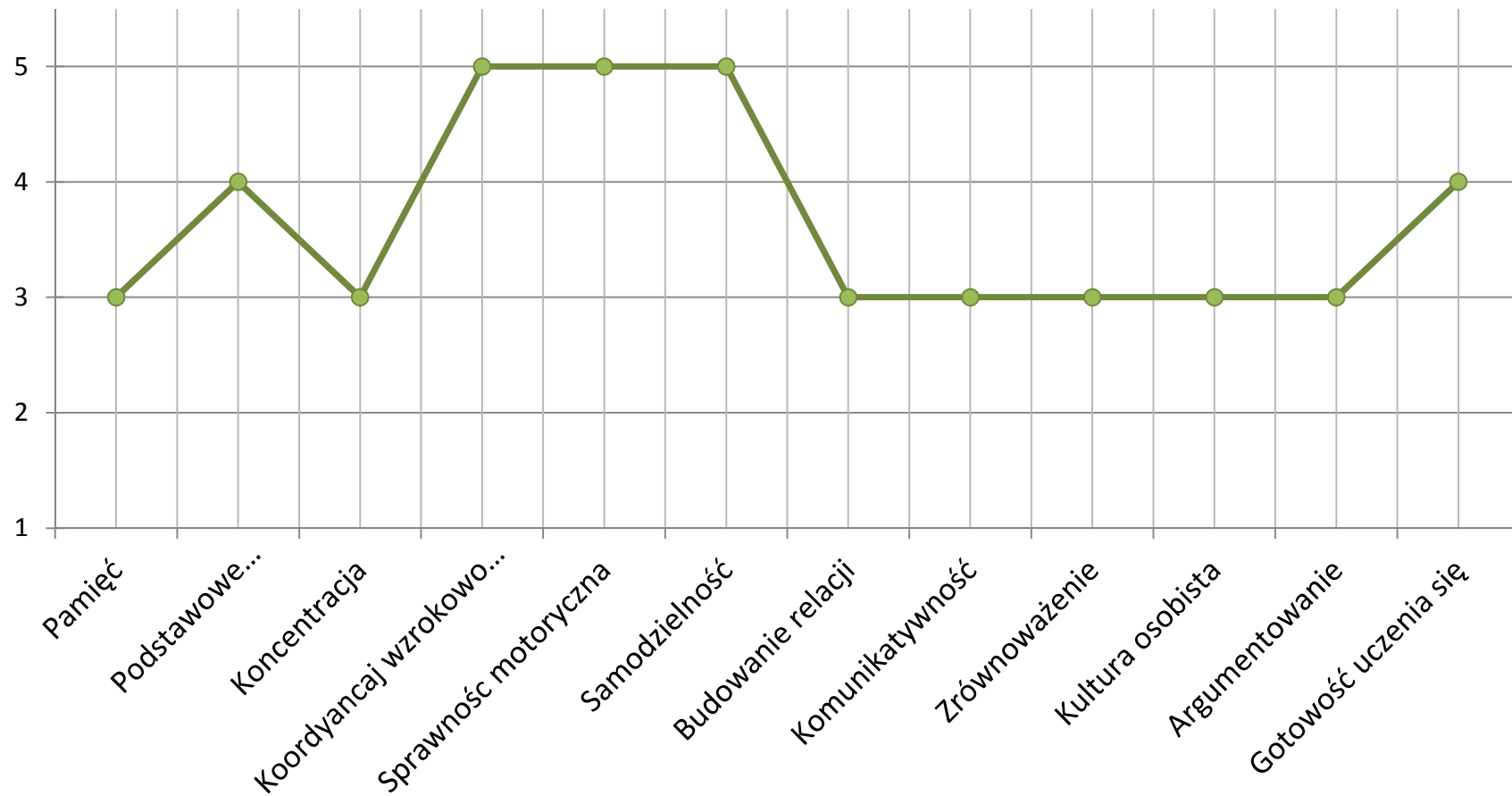
(na podstawie wykonanych ćwiczeń)

- w formie wyników w tabeli
- w formie graficznej

# IP1



## Przykładowa graficzna prezentacja profilu kandydata na sprzedawcę



**IP1:**



**nowy  
model  
rekrutacji**

**Opis profilu predyspozycji osoby  
bezrobotnej/kandydata do pracy**

*(mocne i słabe strony, sugestie dotyczące  
rozwoju...)*

**IP3**



**nowy  
model  
rekrutacji**

# **KARTA ZBIEŻNOŚCI PREDYSPOZYCJI**

**IP3:**



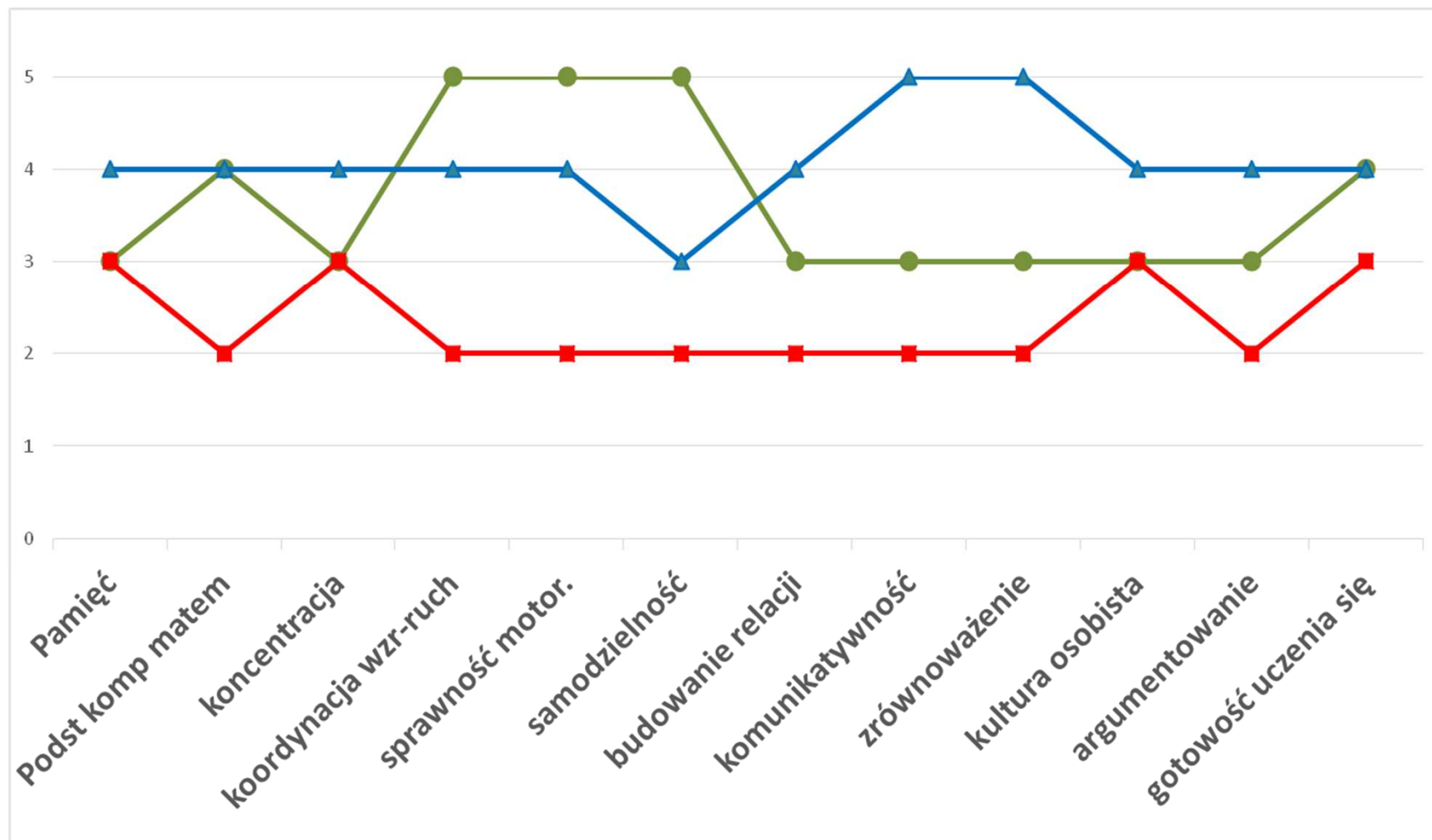
**nowy  
model  
rekrutacji**

**CEL:**

służy do oceny zbieżności pomiędzy wymaganiami potencjalnego pracodawcy, a predyspozycjami kandydata.

*Stopień zbieżności **profilu predyspozycji kandydata do pracy na danym stanowisku z poziomem predyspozycji oczekiwanym przez pracodawcę***

# Przykładowa graficzna prezentacja zidentyfikowanego profilu predyspozycji osoby bezrobotnej w IP3



**IP3:**



**nowy  
model  
rekrutacji**

## Opis profilu predyspozycji osoby bezrobotnej / kandydata

- w oparciu o analizę całego materiału zgromadzonego zarówno w IP1, jak i IP2.



# III. MODEL REALIZACJI ROZWOJU: szkolenia przystanowiskowe



## II. MODEL PLANU ROZWOJU:



- **IP4** – KARTA ROZWOJU KANDYDATA DO PRACY
- **IP5** – ANKIETA MOŻLIWOŚCI REALIZACJI ROZWOJU KANDYDATA DO PRACY
- **IP6** – KARTA REKOMENDACJI ROZWOJOWYCH

# IP4 – KARTA ROZWOJU KANDYDATA DO PRACY



**nowy  
model  
rekrutacji**

**CEL:**

**ANALIZA SPRAWNOŚCI  
PRACOWNIKA NA STANOWISKU  
PRACY W KONTEKŚCIE  
JEGO ROZWOJU**

# **IP4 – KARTA ROZWOJU KANDYDATA DO PRACY**



## **3 CZĘŚCI:**

- 1. Obserwacja pracownika w miejscu pracy**
- 2. Wywiadu z pracodawcą**
- 3. Wywiad z kandydatem**

# IP4 – KARTA ROZWOJU KANDYDATA DO PRACY



- Wyłonienie **czynności kluczowych**
- Określenie **pożądanego poziomu wykonania** tych zadań
- Ocena **poziomu wykonania tych czynności** przez pracodawcę i bezrobotnego (skala: 0-5)

# **IP5-ANKIETA MOŻLIWOŚCI REALIZACJI ROZWOJU KANDYDATA DO PRACY**



**CEL:**

**OKREŚLENIE LUK KOMPETENCYJNYCH**

# **IP6- KARTA REKOMENDACJI ROZWOJOWYCH**

**CEL:**

**OKREŚLENIE DZIAŁAŃ UMOŻLIWIAJĄCYCH  
ROZWÓJ PRACOWNIKA**

# IP6- KARTA REKOMENDACJI ROZWOJOWYCH



- Szacowanie **prawdopodobieństwa podwyższenia poziomu wykonywania konkretnych czynności**
- **Sposób rozwinięcia umiejętności**, związanych z czynnością (*Kurs/szkolenie, Instruktaż, Aktywność pracownika*)
- **Czas potrzebny na podwyższenie poziomu wykonywania czynności**

**ADRES STRONY  
INTERNETOWEJ  
PROJEKTU:**



**<http://modelrekrutacji.pl>**



A photograph of a modern sculpture made of polished metal spheres and rods against a blue sky. The sculpture consists of several large, reflective spheres connected by thick, cylindrical rods. The spheres are highly reflective, showing distorted reflections of the surrounding environment, including trees and the sky. The background is a clear, bright blue sky. The overall composition is dynamic and abstract.

Dziękuję  
za uwagę!

Danuta

Buśłowicz - Kozłowska