



HR INSTITUTE

# SKUTECZNA REKRUTACJA

- WYZWANIA PRACODAWCÓW
- RÓŻNICE POKOLENIOWE
- DEI
- AI I TECHNOLOGIE

---

Agnieszka Musiał-Terlecka





## Certyfikat Jakości HR



Audyt procesów HR  
Outsourcing funkcji HR

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

HR INSTITUTE

# Agnieszka Musiał-Terlecka

---

- Praktyk HR z 17 doświadczeniem w biznesie.
- Specjalizuje się w projektowaniu strategii biznesowych, wdrażaniu procesów podnoszących jakość zarządzania HR w obszarach: Management 3.0, Agile, schematy organizacyjne, wartościowanie stanowisk, audyt compensation & benefit, programy rozwojowe i outplacement
- Certified Assessor for Assessment & Development Centre ( CAADC ), Członek The Institute of Internal Auditors (IIA)





SKUTECZNA REKRUTACJA

# CANDIDATE EXPERIENCE

---

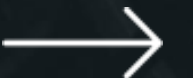
Doświadczenia, które posiada kandydat w związku z udziałem w danym procesie rekrutacji.

Brak feedbacku

Zła opinia

Utrudniony kontakt z rekruterem

Wydłużony proces rekrutacyjny







**75%**

- 
- ✓ **Badania LinkedIn wskazują, że potencjalni kandydaci sprawdzają informacje o Pracodawcy w sieci.**

# BADANIE EX

## ANKIETA

01

### Ogólna ocena procesu:

Co poprawić, mapowanie wąskich gardeł

02

### Rozpoznawalność marki:

Kultura organizacyjna, artefakty, social media, aktywności, open days, targi pracy, konferencje.

03

### Feedback:

Komunikacja z kandydatem, odpowiedzi zwrotne, powody braku akceptacji, informacja SMART.

04

### Oczekiwania kandydatów:

Grupa pokoleniowa. Sesja Q&A. Webinary Start! Job. Zbieraj negatywne informacje.





## ANKIETA

Zaznacz odpowiedź na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „zdecydowanie nie polecam”, a 10 to „zdecydowanie polecam”.

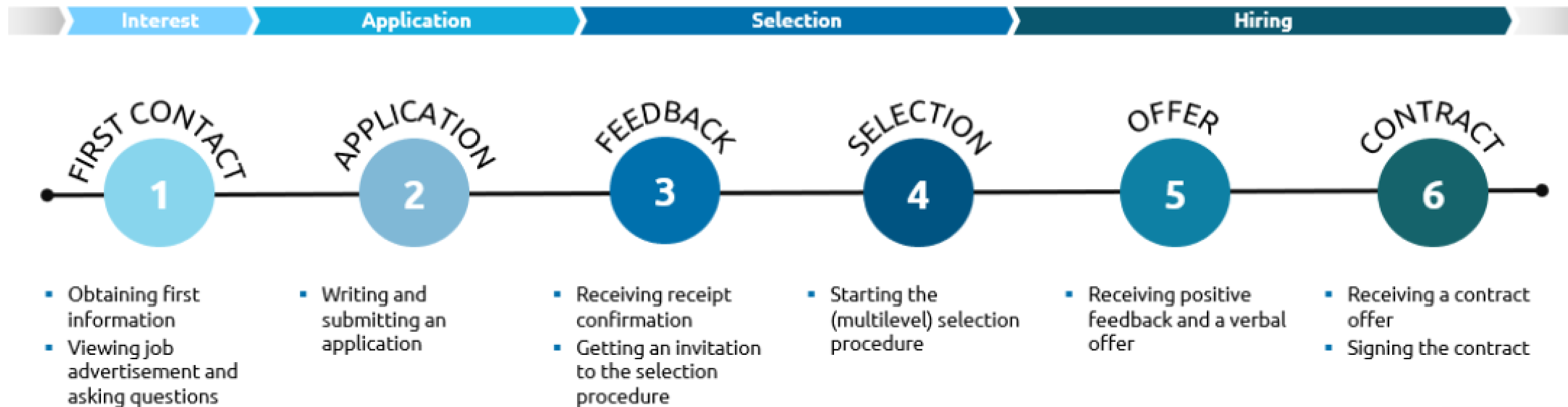
---

### Badanie candidate experience:

- 1** Określ grupę docelową.
  - 2** Zastanów się, co chcesz zbadać i przygotuj pytania.
  - 3** Wybierz odpowiednie narzędzie i zadbaj o anonimowość respondentów.
  - 4** Przeprowadź badanie  
(np. w formie ankiety online).
  - 5** Analizuj, wyciągaj wnioski!
-

HR INSTITUTE

# CANDIDATE EXPERIENCE

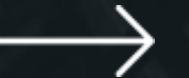




RÓŻNICE POKOLENIOWE

# REKRUTACJA Z, ZALPHA, SILVER

---



# SEKRET „Z”

## ZAANGAŻOWANIE I LOJALNE PODEJŚCIE

01

### Autentyczne ogłoszenie.

Pamiętaj o szczerej, otwartej komunikacji w ogłoszeniu.

02

### Transparentność:

opisać proces rekrutacyjny, kryteria zatrudnienia, terminy udzielania informacji zwrotnych..

03

### Poznaj naturalne środowisko:

Komunikacja na Instagramie, Youtube, Facebook. Klarowny, czytelny i spójny komunikat.

04

### Narzędzia cyfrowe:

Pokolenie Z lubi sprawdzać się w testach dających możliwość uzyskania natychmiastowego feedbacku. Warto też włączyć do rekrutacji elementy grywalizacji.

NARZĘDZIE SELEKCJI

# OGŁOSZENIE REKRUTACYJNE

---

Jak przygotować wszystkie  
niezbędne elementy ogłoszenia?

O co zadbać,  
by ogłoszenie wzbudzało  
zainteresowanie?

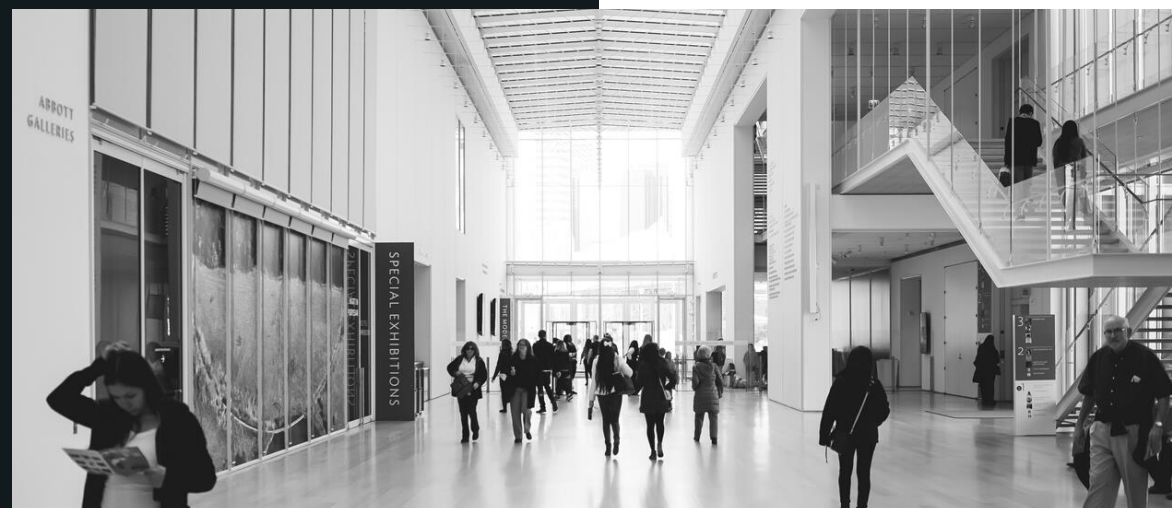
Gdzie najlepiej opublikować  
ogłoszenie o pracę?

Jak poprawić widoczność  
ogłoszenia w sieci?





# TECHNIKA SUCCES



## **S jak Simplicity (prostota)**

Nośna sentencja przekazująca wartość pracy w firmie.

## **U jak Unexpectedness (zaskoczenie)**

Niestandardowa szata graficzna spójna z misją firmy i wizją stanowiska.

## **C jak Concretness (rzeczowość)**

Ogłoszenie rekrutacyjne ma czytelnie informować kandydata co będzie robił, z kim i za jakie wynagrodzenie.

## **C jak Credibility (wartości)**

Pochwal się historią, podkreśl autentyczność działań firmy.

## **E jak Emotions (emocje)**

W jaki środowisku będzie pracował kandydat, jakie emocje budują DNA naszej firmy.

## **S jak Stories (historie)**

Pokazanie idei HUMAN TO HUMAN poprzez historie pracowników, eventów i zaangażowanych działań współpracowników kandydata.



# CO POWINNO ZAWIERAĆ OGŁOSZENIE?

## 01

### NAZWA STANOWISKA

---

Nazwa ma znaczenie. Zakoduj charakter pracy z nazwie stanowiska. Nomenklatura zgodna ze schematem organizacyjnym. Organizacje turkusowe.

## 02

### FORMA ZATRUDNIENIA

---

Model pracy. Elastyczne godziny świadczenia pracy. Struktura rozproszona. Siedziba i oddziały. Międzynarodowość. Etapy rekrutacji.

## 03

### KORZYŚCI I BENEFITY

---

Atrybuty Pracodawcy. Narzędzia pracy. Benefity pozapłacowe. Szkolenie i development. Widełki wynagrodzenia (dyrektywa 2023/970).

## 04

### INFORMACJE O FIRMIE

---

Historia w formie storytellingu. Slogany rekrutacyjne zgodne z EVP. Ambasadorzy marki. Lokalizacja. Wypełnij opcjonalne pola.



# PRZYKŁADY OGŁOSZEŃ

Sięgaj po ambitne wyzwania

Nakręć się na



#Mobilność



**Młodszy specjalista ds. sprzedaży**

miejsce pracy: Łódź, nr referencyjny: AKU/007/0120

**Praca w oddziale czynnym pon-pt**

**Twoje zadania:**

- sprzedaż produktów bankowych dla klientów indywidualnych (m.in. konta, kredyty, depozyty, karty)
- realizacja transakcji gotówkowych i bezgotówkowych
- aktywne pozyskiwanie nowych klientów
- promowanie zdalnych kanałów dystrybucji
- prowadzenie akcji promocyjnych
- dbanie o najwyższą jakość obsługi naszych klientów

**Od nas dostaniesz:**



Ustaw o pracę bez okresu próbnego



Konkursy sprzedażowe



Jazga ścieżką kariery



Przeżyły system wynagrodzenia



Budowany system adaptacyjny



Dofinansowanie do żłak i wypoczynku

## Dołącz do legendarnej marki! Ikony nie trzeba przedstawiać - to Ciebie chcemy poznać!

Śzukasz pracy, która nie tylko da ci stabilność finansową, ale również zapewni prawdziwe poczucie przynależności? W Starbucksie wierzymy, że każdy pracownik powinien czuć się ważny i doceniany. Dlatego poszukujemy osób, które podziwiają naszą pasję do kawy i chcą być częścią czegoś większego.

Pozwól kawiarni wywołać w Ciebie radość w Twojej karierze: ludzi, relacje i możliwości. Razem sprawimy, że w Starbucksie uczynisz się na wyjątki i zdobylnicz.

Tuż jest Twoje miejsce! :)



### Jak będzie wyglądał Twój dzień pracy?

- Inspiujące miejsce pracy, które pomoże doświadczyć i samorealizacji.
- Efektywne wdrożenie Zespołu w budowaniu niezawodnych doświadczeń i więzi z naszymi Gośćmi.
- Działania na rzecz odciążania ustalonych celów finansowych i pozafinansowych kawiarni.
- Przygotowywanie produktów zgodnie z naszymi standardami i dopasowywanie ich do oczekiwań Gości.

### W naszych Managerach doceniamy:

- Umiejętność w budowaniu wyjątkowych relacji z Gośćmi.
- Doświadczenia w zarządzaniu Zespołem lub prowadzeniu samodzielnie projektów.
- Nastawienie na naukę i rozwój osobisty.
- Uśmiech i pozytywne podejście do codziennych wyzwań.

### Zostając Partnerem Starbucks zyskujesz:

- Grafik dopasowany do Twoich potrzeb.
- Możliwość łączenia pracy z pałąk lub ze studiami dzięki elastycznemu godzinom pracy.
- Umowa o pracę.
- Dostęp do platformy językowej (możliwość nauki aż 10 języków).
- Dostęp do technologii wspierającej Twoją pracę i rozwój - platforma e-learningowa, aplikacja mobilna ze standardami, grafik pracy online, Starbucks Global Academy.

Profesjonalne szkolenie przygotowujące do objęcia stanowiska	Możliwość rozwoju w międzynarodowej firmie
Premia za osiągnięcia wyróżni	Premie za polecenie znajomych do pracy
Zniżka na produkty firmy AmBrest: Starbucks, KFC, Pizza Hut, Burger King	Poczta kawy zamiast: lub kapsulek co 2 tygodnie
Karta Multipart	Spersonalizowany Program Kafeleteryjny (w tym m.in. prywatna opieka medyczna, ubezpieczenie na życie)

### Etapy rekrutacji w Starbucks:





# ANALIZA DANYCH



## NARZĘDZIA DO MIERZENIA RESPONSYWNOŚCI

- ✓ Google Analytics.
- ✓ Tracking URL
- ✓ ROI ( Return On Investment ) Wskaźnik rentowności inwestycji
- ✓ Elevato

## ZRÓDŁA REKRUTACYJNE

- ✓ pracuj.pl.
- ✓ LinkedIn
- ✓ oferty.praca.gov.pl. To centralna baza ofert pracy, staży i praktyk.
- ✓ Praca.pl
- ✓ Jobrapido
- ✓ Linguajob.pl
- ✓ Grupy w social media
- ✓ Zakładka kariera www

NARZĘDZIE SELEKCJI

# WYWIAD TELEFONICZNY

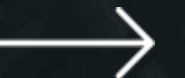
---

Check lista

Screening językowy

Weryfikacja kluczowych  
obszarów

Motywatory wewnętrzne



# O CO PYTAĆ?

## WYWIAD TELEFONICZNY

01

### Przedstawienie firmy:

Imię i nazwisko, firma.  
Nawiązanie do ogłoszenia.

02

### Aktualna sytuacja

#### zawodowa:

Weryfikacja prawdziwość danych  
ostatniego doświadczenia  
zawodowego.

03

### Pytanie o motywację i ostatnie doświadczenie zawodowe:

Co skłania do podjęcia nowego wyzwania  
zawodowego?

04

### Dyspozycyjność do podjęcia zatrudnienia. Wynagrodzenie.

Okres wypowiedzenia. Terminy spotkania  
rekrutacyjnego. Oczekiwania formalne.

05

### Etapy procesu rekrutacyjnego:

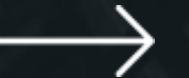
Zakonstruowanie etapów. Uprzedzenie o  
kontakcie. Wskazanie niezbędnych  
dokumentów.



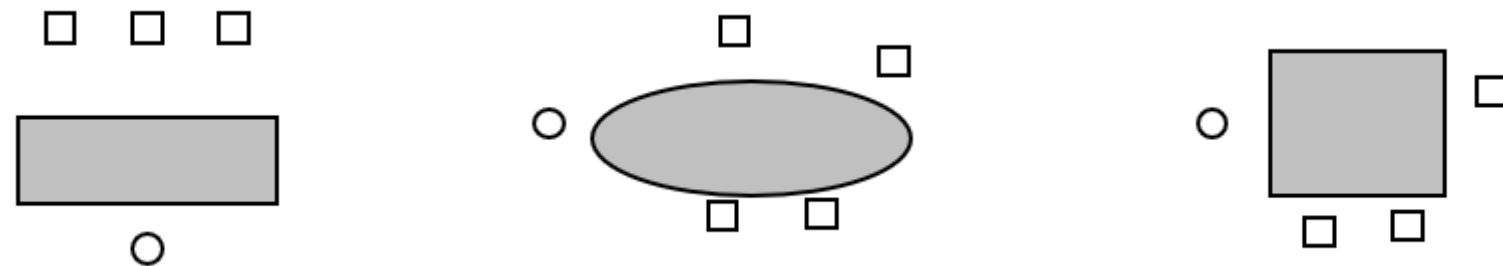
NARZĘDZIE SELEKCJI

# WYWIAD REKRUTACYJNY

---



- Ice brokers
- Miejsce wywiadu
- Odpowiednie warunki ( spokój, komfort rozmowy)
- Pomieszczenie ( oświetlenie, salka konferencyjna, online)
- Rozmieszczenie miejsc:



---

# PRZYGOTOWANIE







## NARZĘDZIA

---

Testy:

- Psychologiczne
- Inteligencji
- Wiedzy
- FRIS, MBTI, Reiss Motivation Profile, ILM72, MTQ48.



## ASSESSMENT CENTER

---

- Indywidualne ćwiczenia symulacyjne.

Testy sytuacyjne symulujące administracyjne aspekty pracy, Case study, Prezentacja

- Grupowe ćwiczenia symulacyjne

Swobodna dyskusja grupowa, analiza danych, gry biznesowe (grywalizacja)





## WYWIAD REKRUTACYJNY

**Model biograficzny :** Analiza poszczególnych elementów CV.

**Model wydarzeń przełomowych :** Kluczowe zmiany w karierze zawodowej.

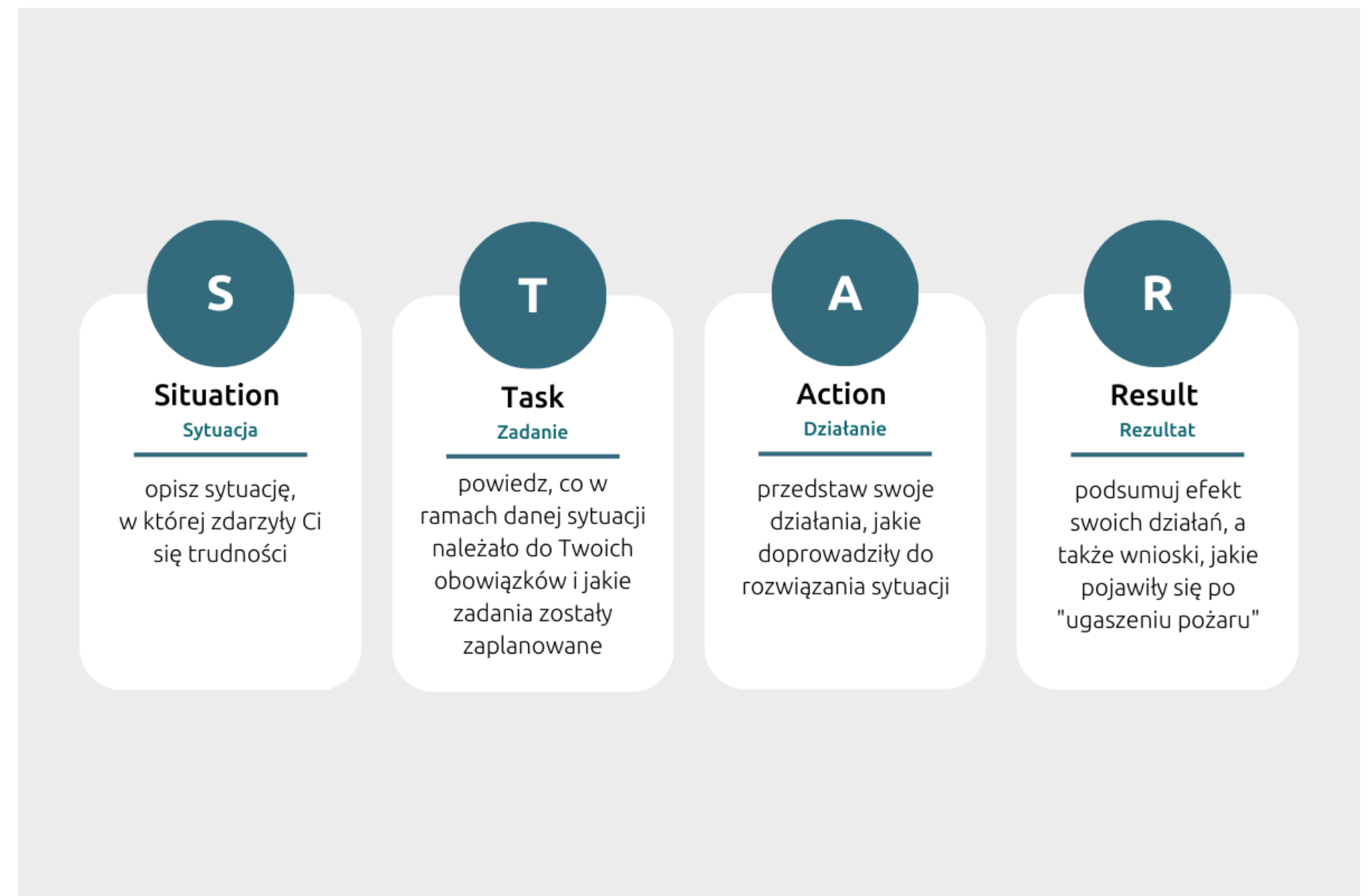
**Model listy kryteriów :** Weryfikacja obszarów i konkretnych wskaźników np. skuteczność sprzedażowa.



# WYWIAD BEHAWIORALNY

**Pytania behawioralne:** pytania otwarte o konkretne zachowanie kandydata w danej sytuacji zawodowej z podaniem konkretnego przykładu, np.

**Model STAR:** to technika rekrutacyjna do weryfikacji zachowań i przewidywania trudności w realizacji czynności stanowiskowych w trakcie w rozmowy rekrutacyjnej.





# DOBRE PRAKTYKI

## Zadawaj pytania:

- o konkretne zachowania i sytuacje
- **otwarte:** Zachęcają do wypowiedzi w obszernej formie, np.:  
Proszę opisać zadania na zajmowanym stanowisku pracy.
- **pogłębiające:** pozwalają na uzyskanie szczegółowych informacji w celu wyjaśnienia wątpliwości i skupienia się na określonym obszarze.
- **porównawcze:** pozwalają na ukazanie zasadniczych różnic w zakresie doświadczenia i/lub obowiązków
- **zamknięte:** wyłącznie w celu doprecyzowania szczegółowych faktów i dostarczeniu wyjaśnień.
- **parafrazy:** podsumowanie poprzedniej wypowiedzi w celu doprecyzowania uzyskanej informacji.: Podsumowując, z Pani/Pana wypowiedzi wynika, że nie zajmowała się Pani samodzielnie naliczaniem wynagrodzeń.





# ZŁE PRAKTYKI

## Unikaj pytań :

- o opinie i przekonania
- **sugerujących:** zawierają w sobie odpowiedź bądź prowadzą pracownika w określonym kierunku dostarczając stroniczej odpowiedzi, np.: *Zgodzi się Pan/Pani, ze istotnym umiejętnością na Pana/Pani stanowisku jest rzetelność i terminowość?*
- **wielokrotnie złożonych:** zawierają w sobie kilka pytań pojedynczych, pracownik udziela zwykle odpowiedzi tylko na część pytania, dajemy pracownikowi możliwość wyboru o czym chce nam opowiedzieć, np.: *Jak Pan/Pani sądzi, co było przyczyną tej sytuacji, jakie rozwiązanie Pani zastosowała, jakie przyniosło ono skutki?*
- **zamkniętych:** wymuszają odpowiedzi TAK lub NIE. Zaczynają się od słowa: CZY...?
- unikaj pokazywania własnych **emocji i reakcji** na wypowiedzi
- nie przerywaj wypowiedzi, gdy kandydat rozpocznie odpowiedź na zadane pytania.



- ✓ Wysokie standardy na ścieżce Candidate & Employee Experience
- ✓ Większa skuteczność w zidentyfikowaniu potencjału kandydata
- ✓ Kampanie rekrutacyjne na Facebook
- ✓ CHATBOT ELMO
- ✓ INFOPACK REKRUTACYJNY: pdf, przesłanie CULTURE BOOK
- ✓ Audyt językowy w ATS
- ✓ Umawianie spotkań w DOOTLE skorelowane z Google Calendar i Slack, praca na dokumentach GSuite
- ✓ Weryfikacja kompetencji: zadanie rekrutacyjne, spotkanie online ( wspólna sesja programowania), HeySpace, praca koncepcyjna Miro, Microsoft WhiteBoard, Invision
- ✓ Zaawansowany arkusz oceny kandydata: środowisko Google Spreadsheets. Automatyczna punktacja wagowa, pozwala na dopasowanie kompetencji kandydata do stanowiska.

---

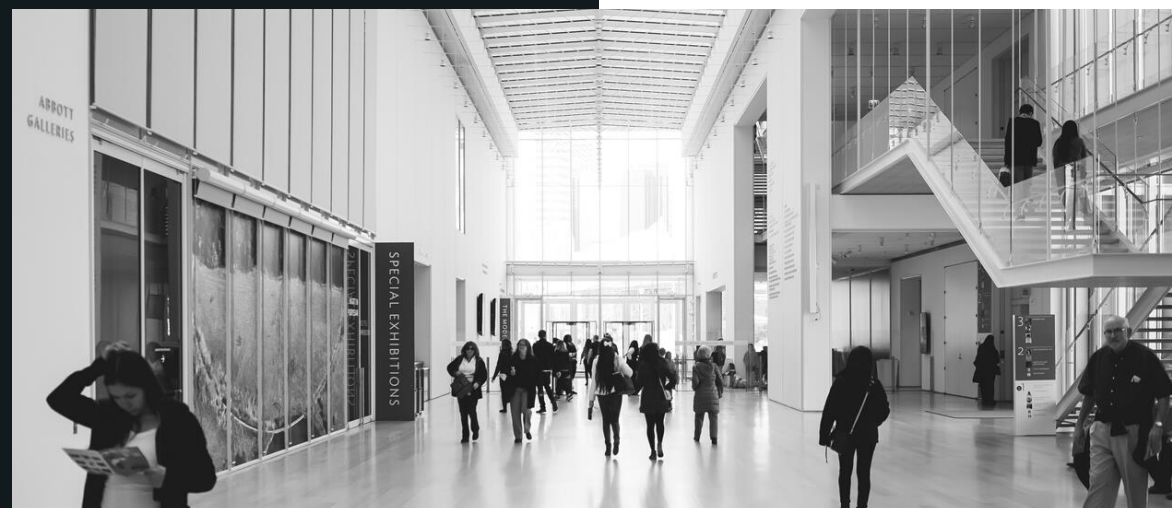
Wygenerowanie i przesłanie precyzyjnego feedbacku i oferty dla kandydata.



# ZDALNA REKRUTACJA. AUTOMATYZACJA W NETGURU.



# BŁĘDY OCENY



## Pierwsze wrażenie

wygląd, zachowanie, sposób mówienia

## Efekty pamięciowe

pierwszeństwo, świeżość lub wyróżnienie się

## Efekt Halo

ocena na podstawie tylko 1 cechy

## Mechanizm projekcji

Rekruter przypisuje kandydatowi swoje własne

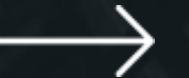




NARZĘDZIE SELEKCJI

# NARZĘDZIA REKRUTACYJNE

---





# MTQ 48 MTQ PLUS

Narzędzie dedykowane do zespołów i kluczowych stanowisk w organizacji.

Odporni psychicznie ludzie mogą pomagać i wpływać na innych, aby stawali się najlepszą wersją siebie.

**TEST MTQ48/MTQPLUS (Mental Toughness Questionnaire)** – to naukowo opracowane narzędzie do mierzenia Odporności Psychiczej, którego celem jest wsparcie pracowników i menedżerów w zwiększaniu efektywności pracy. Jest to istotne zwłaszcza w **środowiskach stawiających duże wyzwania oraz narażonych na stres i presję**. Test umożliwia diagnozę poziomu siły i odporności psychicznej poszczególnych pracowników jak i zespołu jako całości.



# MTQ 48 MTQ PLUS



## Korzyści z diagnozy Odporności Psychicznej za pomocą MTQ48/MTQPLUS:



Diagnoza poziomu kluczowych elementów wpływających na efektywność pracy i barier efektywności



Analiza predyspozycji pracowników związanych z odpornością psychiczną



Wsparcie w rekrutacji i ocenach okresowych



Planowanie i wsparcie ścieżek rozwoju pracowników



Zdiagnozowanie poziomu otwartości na zmiany w zespole przed lub w trakcie wprowadzania zmiany organizacyjnej



Zapobieganie wypaleniu zawodowemu i wsparcie programów z obszaru well-being i zarządzania energią



Narzędzie ewaluacji w dłuższych programach rozwojowych





# MODEL FRIS®



## Czy znasz swój Styl Myślenia?

Model FRIS® w prosty sposób tłumaczy kluczowe różnice w sposobach myślenia i działania, a kwestionariusz FRIS® trafnie diagnozuje Styl Myślenia wynikający z czterech perspektyw poznawczych. Perspektywy te opisują naturalny sposób percepcji, przetwarzania informacji oraz podejmowania decyzji.

FRIS® nie wartościuje – zamiast dzielić ludzi na lepiej lub gorzej funkcjonujących, podkreśla unikalność każdego sposobu myślenia.

# MODEL FRIS®

## FRIS® dla Ciebie

Badanie FRIS® to świetna okazja do przyjrzenia się temu, jak bardzo Twój naturalny Styl Myślenia wpływa na Twój sposób zachowania, komunikowania się i podejmowania decyzji. Pomoże Ci zrozumieć, dlaczego niektóre cele i zamierzenia osiągasz łatwo, a inne przedsięwzięcia stanowią dla Ciebie trudność. Po badaniu otrzymasz Raport indywidualny FRISR z opisem Twojego Stylu Myślenia, Stylu Działania i wskazówkami, które pozwolą Ci lepiej wykorzystać własny potencjał.



### Akceptacja

Wiedza o sposobie myślenia swoim i innych pomoże Ci zrozumieć i zaakceptować to, że nie każdy jest dobry we wszystkim.



### Relacje

Zrozumiesz, dlaczego czasami trudno się z innymi dogadać. Dostaniesz wskazówki, które pomogą Ci lepiej zadbać o relacje.



### Unikalność

Dowiesz się, co jest w Tobie wyjątkowego. Poznasz działanie własnego umysłu, którego wynikiem są Twoje naturalne predyspozycje.



### Rozwój

Znając lepiej obszary, które przynoszą Ci największą satysfakcję, łatwiej zaplanujesz swój rozwój zawodowy oraz osobisty.

# MODEL FRIS®

## FRIS® dla zespołów

Zespół to różnorodność Stylów Myślenia. Dla wielu organizacji wyzwaniem jest dobra komunikacja pomiędzy członkami zespołu i wysoka efektywność wspólnych działań. FRIS® w tym pomaga – w prosty i szybki sposób określa potencjał zespołu, rekomenduje aktywności zawodowe oraz udziela wskazówek, jak się lepiej porozumiewać.



### Efektywność

Styl Myślenia wskazuje na typy zadań, w których największa satysfakcja z pracy łączy się z jej najwyższą efektywnością.



### Współpraca

Znajomość Stylów Myślenia członków zespołu pomaga im lepiej komunikować się ze sobą i łatwiej zapobiegać konfliktom.



### Potencjał

Poznanie różnorodności i specyfiki Stylów Myślenia poszczególnych osób pomaga osiągnięciu efektu synergii.



### Dopasowanie

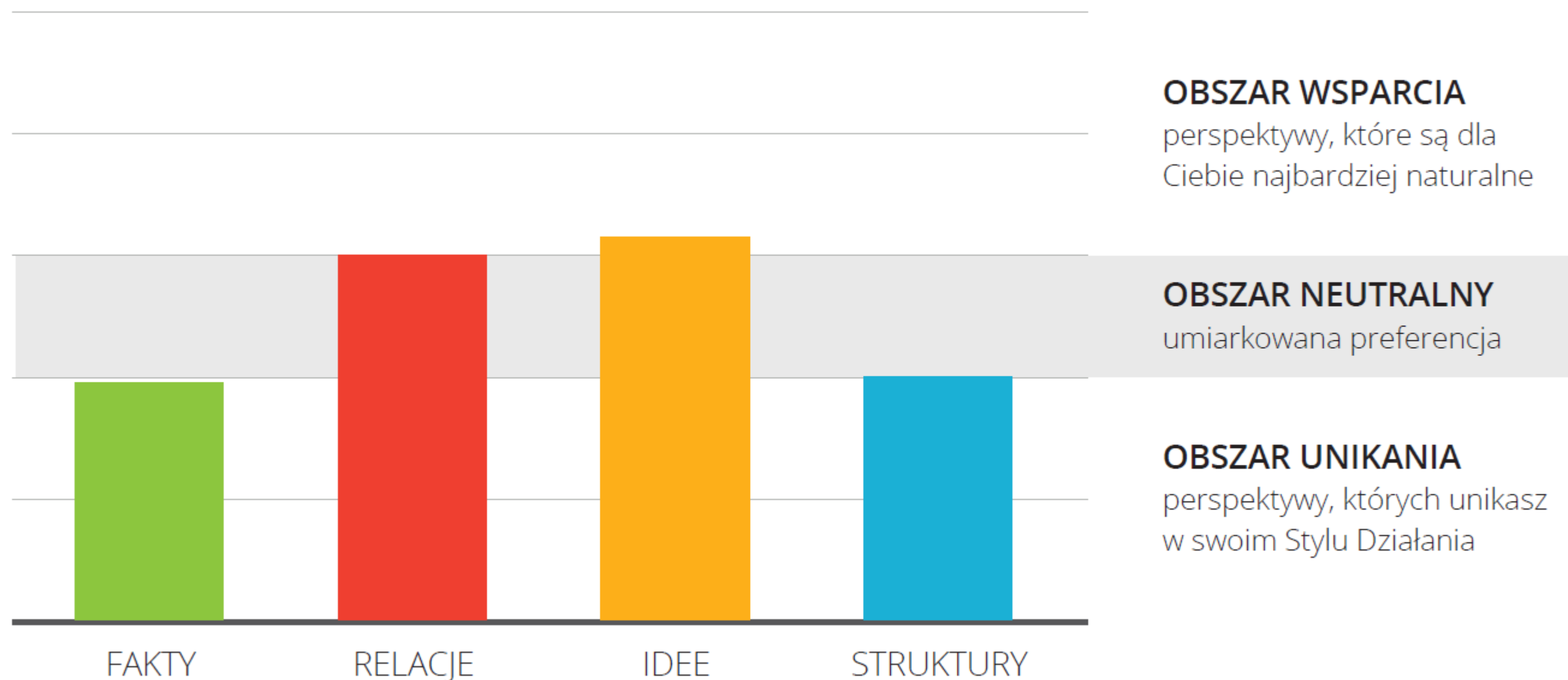
Narzędzie „Proces FRIS®” ułatwia dopasowywanie do projektów i zadań ludzi o właściwych predyspozycjach.





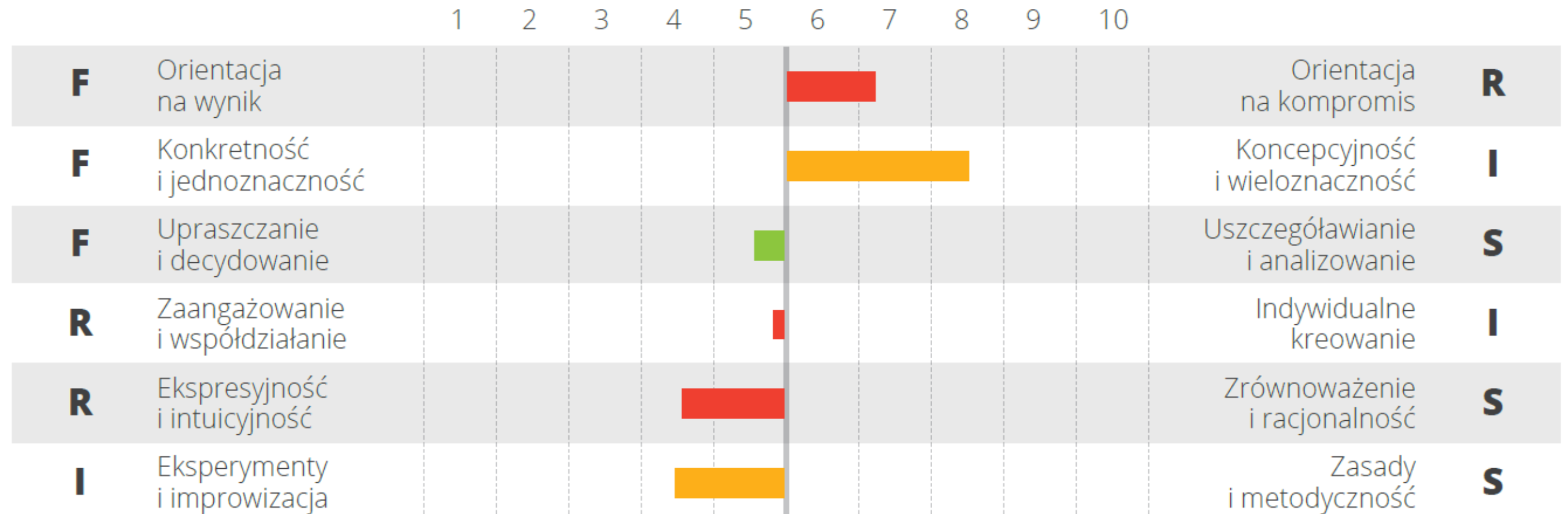
# WYNIKI BADANIA

## FRIS®



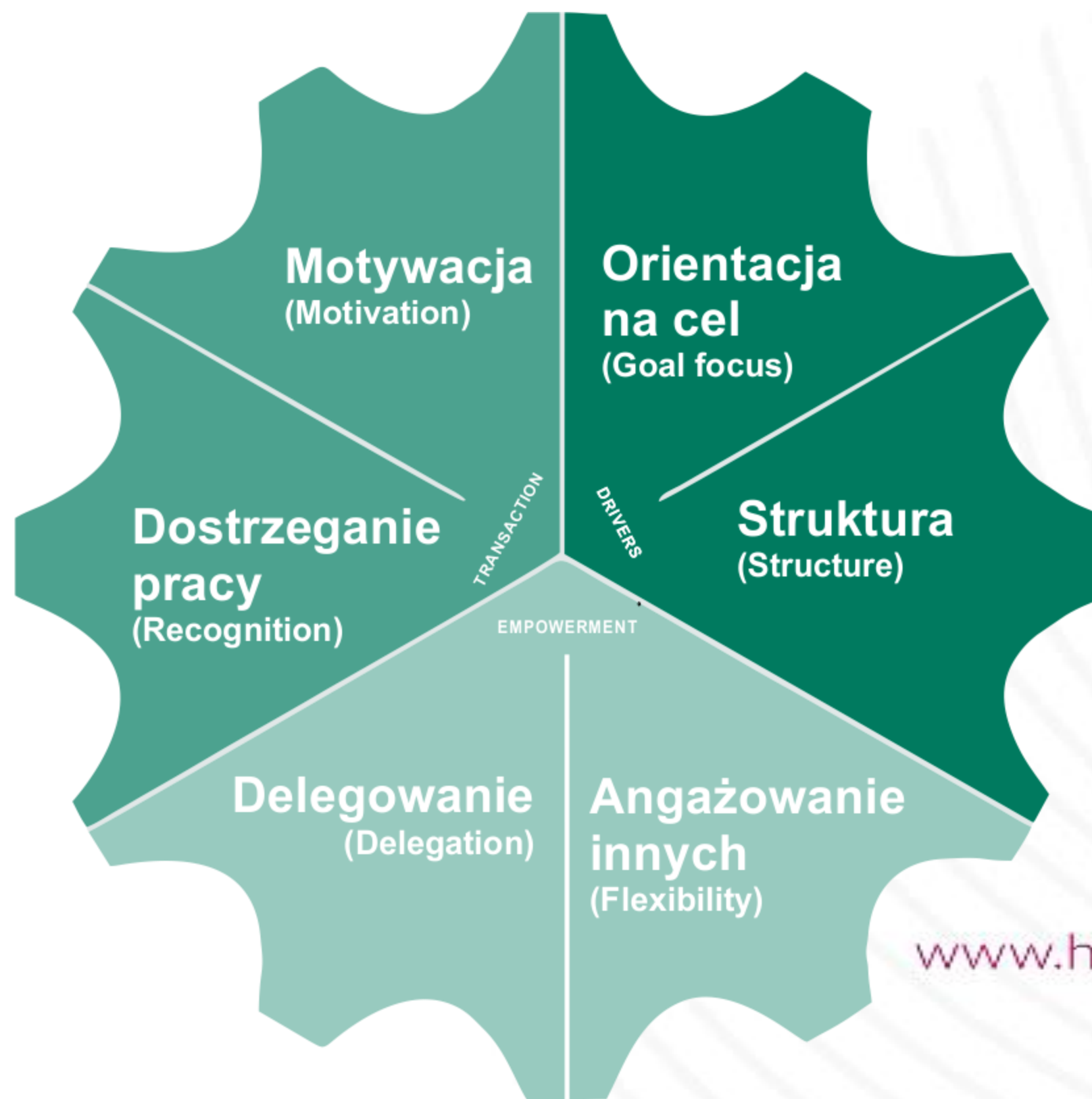
# WYNIKI BADANIA

## FRIS®



ILM72

# ZINTEGROWANY MODEL PRZYWÓDZTWA



**Agnieszka Musiał-Terlecka**

◆ Prezes Zarządu HR INSTITUTE ◆  
Audyty HR ◆ HR Process Transformat...



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



# Q & A

Usługi HR, na które  
zasługuje Twoja firma.

- AUDYTY
- STRATEGIA ROZWOJU
- OUTSOURCING PROCESÓW  
HR
- CERTYFIKAT JAKOŚCI HR



Agnieszka Musiał Terlecka  
e: [amusial@hrinstitute.pl](mailto:amusial@hrinstitute.pl)  
m: +48 602 744 310  
[www.hrinstitute.pl](http://www.hrinstitute.pl)