

Część 2



Moduł 3: Integracyjne zarządzanie talentami dla MŚP

Część 2: Tworzenie integracyjnych opisów stanowisk i ogłoszeń



[www. projectdare.eu](http://www.projectdare.eu)

This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0





Odkryj ścieżkę edukacyjną modułów DARE:

Skorzystaj z naszych bloków edukacyjnych zaprojektowanych, aby pomóc MŚP w budowaniu różnorodnych, sprawiedliwych i integracyjnych miejsc pracy. Uwolnij moc DEI, aby osiągnąć zrównoważony sukces swojej firmy. Nasze praktyczne i interaktywne moduły dostarczają rzeczywistych spostrzeżeń i studiów przypadków z perspektywy europejskiej - dołącz do nas w tworzeniu miejsc pracy i społeczności, w których każdy może się rozwijać!!

MODUŁ 1

Wprowadzenie: Różnorodność ożywiająca przedsiębiorstwa

Kluczowe cechy: Przegląd i definicje D&I w MŚP. 12 wymiarów różnorodności. Nauka kluczowych kompetencji w zakresie dostarczania uzasadnień biznesowych.

Część 1: Dlaczego D&I ma znaczenie dla MŚP.

Część 2: Budowanie kompetencji D&I dla MŚP.



MODUŁ 2

Umiejętności przywódcze włączające

Kluczowe cechy: Rozwijanie umiejętności przywódczych sprzyjających włączeniu społecznemu (np. świadomość i łagodzenie uprzedzeń). Wykorzystaj siłę neuroroznorodności. Mierzenie wpływu i budowanie odporności.

Część 1: Przygotowanie do inkluzywnych zmian poprzez przywództwo.

Część 2: Odblokuj inkluzywne przywództwo i neuroroznorodność.

Część 3: Mierzenie wpływu przywództwa i budowanie odporności.



MODUŁ 3

Zarządzanie talentami dla MŚP

Kluczowe cechy: Integracyjna reklama, rekrutacja i utrzymanie pracowników. Zarządzanie wydajnością i planowanie sukcesji przywództwa.

Część 1: Przyciąganie, rozwijanie i zatrzymywanie różnorodnych talentów.

Część 2: Tworzenie integracyjnych opisów stanowisk i ogłoszeń.

Część 3: Integracyjne strategie selekcji, rozmów kwalifikacyjnych i ofertowania.

Część 4: Rozwój i zatrzymywanie talentów pracowników.

Część 5: Zarządzanie wydajnością i informację zwrotną.

Część 6: Planowanie sukcesji i rozwój liderów.



MODUŁ 4

Budowanie kultury integracyjnej w MŚP

Kluczowe cechy: Budowanie kultury firmy sprzyjającej włączeniu społecznemu. Zaprojektowanie i przeprowadzenie strategicznego audytu zmian kulturowych, przegląd polityk i praktyk oraz wzmocnienie pozycji zespołów poprzez nagrody i uznanie.

Część 1: Zrozumienie i budowanie integracyjnej kultury firmy.

Część 2: Opracowanie i przeprowadzenie strategicznego audytu zmian kulturowych.

Część 3: Zarządzanie wsparciem w tworzeniu przyjaznego miejsca pracy.

Część 4: Od polityki do praktyki: Kulturowanie kultury integracji.

Część 5: Wzmocnienie pozycji zespołów dzięki współpracy DEI, ERG i uznaniu

MODUŁ 6

Zaangażowanie społeczne dla MŚP

Kluczowe cechy: Poznanie sześciu podstawowych zasad angażowania społeczności. Zrozumienie czterech warstw kontekstu społeczności i przygotowanie skutecznych ram zaangażowania i planu działania.

Część 1: Podstawy włączającego zaangażowania społecznego.

Część 2: Zrozum i zaangażuj swoją społeczność.

Część 3: Zapewnienie inkluzywnego zaangażowania poprzez wspólną wartość.

Część 4: Przygotowanie skutecznych ram zaangażowania społeczności.

Część 5: Stworzenie ram zaangażowania społeczności i planu działania



MODUŁ 5

Marketing integracyjny dla MŚP

Kluczowe cechy: Włączenie inkluzywności do branding. Zrozumienie potrzeb różnorodnych odbiorców. Twórz strategiczne, integracyjne kampanie marketingowe.

Część 1: Siła marketingu integracyjnego dla marek MŚP.

Część 2: Zrozum swoich klientów i pokonaj bariery marketingowe.

Część 3: Tworzenie inkluzywnych kampanii marketingowych.



Jesteś tutaj

Wprowadzenie DARE do Modułu 3

W dzisiejszym zmieniającym się krajobrazie biznesowym różnorodność i integracja są czymś więcej niż tylko wartościami - są kluczowymi czynnikami napędzającymi innowacje, produktywność i długoterminowy sukces. Moduł ten wyposaża europejskie MŚP w niezbędną wiedzę i narzędzia do budowania prawdziwie inkluzywnego miejsca pracy.

Od przeprowadzania audytów włączających i tworzenia sprawiedliwych strategii rekrutacyjnych po udoskonalanie praktyk selekcji, rozmów kwalifikacyjnych i wdrażania, dowiesz się, jak przyciągać, wspierać i zatrzymywać różnorodne talenty.

Dodatkowo, moduł ten analizuje rozwój pracowników, zarządzanie wydajnością i planowanie sukcesji przywództwa, zapewniając, że inkluzywność stanie się trwałą i integralną częścią rozwoju organizacji.

Sekcja 1

Stawanie się europejskim pracodawcą MŚP sprzyjającym włączeniu społecznemu

Sekcja 2

Tworzenie integracyjnych opisów stanowisk i ogłoszeń

Sekcja 3

Integracyjna selekcja, rozmowy kwalifikacyjne i strategie ofertowe

Sekcja 4

Rozwój i zatrzymywanie talentów pracowników

Sekcja 5

Zarządzanie wydajnością i informacje zwrotne

Sekcja 6

Planowanie sukcesji i rozwój przywództwa

Jesteś tutaj

Integracyjne zarządzanie talentami dla MŚP

Część 1

Część 2

Część 3

Część 4

Część 5

Część 6

Część 2

Włączające talenty i strategie rekrutacyjne D&I

- ❑ Dowiedz się, jak pisać opisy stanowisk, które skutecznie poszerzają pulę różnorodnych talentów.
- ❑ Dowiedz się, jak tworzyć i publikować inkluzywne ogłoszenia o pracę, które przyciągają różnorodne talenty.

07

Krok 3: Tworzenie integracyjnych opisów stanowisk pracy

Zaprojektowany, aby przyciągać różnorodnych kandydatów poprzez integracyjną komunikację wymagań dotyczących ról.

08

Krok 4: Tworzenie inkluzywnych ogłoszeń o pracę

Przyciągaj różnorodnych kandydatów z zewnątrz, podkreślając zaangażowanie w różnorodność i inkluzywność.

Analiza przypadku: CJK Engineering, Irlandia

Analiza przypadku: Be My Eyes, Dania

Cele szkoleniowe

Po zakończeniu tego modułu uczestnicy będą w stanie

- **Dowiedzieć się**, jak pisać inkluzywne opisy stanowisk, które przemawiają do szerokiego grona kandydatów.
- **Zrozumieć**, jak tworzyć i publikować ogłoszenia o pracę, które przyciągają różnorodne talenty.
- **Rozwijać** strategie inkluzywnej rekrutacji, onboardingu i retencji w celu wspierania inkluzywnej kultury pracy.
- **Zdobądź praktyczną wiedzę** na temat tego, jak zapewnić, by opisy stanowisk odzwierciedlały inkluzywność i były wolne od uprzedzeń.
- **Dowiedz się**, jak ustanowić wspierające procesy, które sprawiają, że nowi pracownicy poczują się mile widziani i docenieni, zwiększając długoterminową retencję.



07 Krok 3

Tworzenie integracyjnych opisów stanowisk pracy

Zaprojektowany, aby przyciągać różnorodnych kandydatów poprzez integracyjną komunikację wymagań dotyczących ról.

»» Krok 3 Pisanie opisów stanowisk uwzględniających wszystkich pracowników



Stworzenie inkluzywnego opisu stanowiska ma zasadnicze znaczenie dla przyciągania różnorodnych talentów i promowania równości w miejscu pracy. Opisy te jasno informują o wymaganiach dotyczących roli, podkreślają zaangażowanie firmy w różnorodność i integrację oraz tworzą przyjazne środowisko dla wszystkich kandydatów.

KROK 3



Integracyjny opis stanowiska pracy

Krok 1 Zrozumienie roli i stosowanie jasnych kryteriów

- ☐ **Analiza stanowiska pracy** Rozpocznij od dokładnej analizy stanowiska. Zapoznaj się z zakresem obowiązków, wymaganymi umiejętnościami i tym, w jaki sposób stanowisko przyczynia się do rozwoju firmy. Użyj standardowej nazwy stanowiska, którą rozpoznają kandydaci.
- ☐ **Zidentyfikuj podstawowe kompetencje** Skoncentruj się na kluczowych umiejętnościach i kompetencjach niezbędnych do pełnienia danej roli, a nie na niepotrzebnych kwalifikacjach, które mogą wykluczyć różnych kandydatów.
- ☐ **Stosuj integracyjne nazwy stanowisk**, które są neutralne pod względem płci i niedyskryminujące. Unikaj nazw stanowisk uwzględniających płeć. Powstrzymaj się od wiekowych nazw stanowisk. Zamiast tego wybieraj nazwy stanowisk oparte na umiejętnościach..
- ☐ **Jasne kryteria** Określ obowiązki i zakres odpowiedzialności na danym stanowisku. Jasno określ „pożądane” i „niezbędne” kryteria, aby kandydaci mogli łatwo zidentyfikować, jakie umiejętności i informacje są potrzebne i aby mogli dostosować swoją aplikację.
- ☐ **Usuń nieistotne kryteria**, ponieważ może to zniechęcić kandydatów. Kładź nacisk na umiejętności, a nie na formalne kwalifikacje, np. niektórych umiejętności można nauczyć się w pracy lub zdobyć doświadczenie w korzystaniu z określonego oprogramowania. Skoncentruj się na podstawowych kwalifikacjach potrzebnych na danym stanowisku.



Jak najmniejsza liczba wymagań

Badania pokazują, że kobiety rzadziej aplikują na stanowiska pracy, jeśli nie spełniają 100% wymienionych wymagań; mężczyźni aplikują, gdy spełniają tylko 60% wymienionych wymagań. Im mniej wymagań, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że zgłoszą się wykwalifikowani kandydaci. Pomiń więc miłe dodatki i trzymaj się najważniejszych wymagań. Rozmowa kwalifikacyjna pozwoli ci odkryć dodatkowe wymagania!

You should apply if

- You have a good knowledge of JavaScript or TypeScript, and React in particular.
- You want to build an interesting product that delights its users and genuinely serves their needs.
- You know, or are happy to learn Go and use it to contribute to codebases outside your immediate area of expertise.
- You enjoy working in a collaborative, open and creative environment

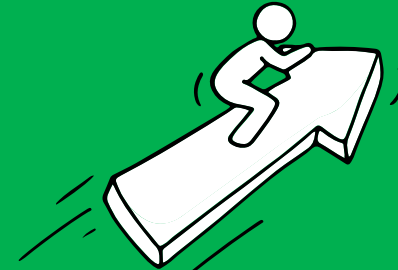
Right now we're only considering mid to senior level candidates, if you're interested in joining the Geckoboard team but earlier in your career, head to www.geckoboard.com/careers and get in touch. We'll be hiring at different levels throughout the year, so we'd love to hear from you and chat about future jobs!

Unikaj skomplikowanego języka i żargonu branżowego

Unikaj używania języka, którego ludzie nie rozumieją, jeśli nie pracują jeszcze w Twojej branży, zwłaszcza jeśli znajomość branży nie jest wymagana na danym stanowisku. Używaj zwięzłego, jasnego i konkretnego języka do opisanego stanowiska, aby łatwo było zrozumieć, z czym wiąże się dana rola.



Idealny kandydat będzie współpracował z różnymi funkcjami, aby zapewnić skuteczną strategię content marketingową w celu osiągnięcia wskaźników KPI w najbardziej efektywny sposób w ramach SCRUM.



Jako nasz pierwszy specjalista ds. marketingu treści będziesz współpracować z naszym zespołem ds. marki i rozwijać go, aby opracować strategię marketingu treści, co w idealnym przypadku doprowadzi do powstania kreatywnych, inspirujących treści, które sprawiają, że ludzie będą podekscytowani korzystaniem z naszego produktu.

KROK 3 >>> Krok 2 Używaj inkluzywnego języka i dostępnych formatów

- ❑ **Język** Używaj prostego angielskiego i prostych czcionek, takich jak Arial lub Verdana, które są bardziej dostępne dla osób z dysleksją. Unikaj skomplikowanego języka i żargonu branżowego. Na przykład, zastąp „silny” słowem „doskonały”, a „gwiazda rocka” słowem „wykwalifikowany profesjonalista”.
- ❑ **Usuń deskryptory płci** lub dyskryminujący język. Odstraszy to kandydatów. Skorzystaj z bezpłatnych narzędzi online, takich jak Gender Decoder, aby wykryć język dyskryminujący ze względu na płeć w opisach stanowisk. Usuń wszelkie odniesienia do cech fizycznych, wieku lub pochodzenia etnicznego.
- ❑ Używaj terminów neutralnych płciowo, takich jak „sprzedawca” lub „prezes” i unikaj słów związanych z płcią, takich jak „sprzedawca” lub „prezes”.
- ❑ **Wyeliminuj żargon i slogany.** Używaj jasnego, prostego języka. Unikaj korporacyjnego żargonu lub modnych słów, które mogą być nieznane osobom z różnych środowisk.
- ❑ **Utrzymuj pozytywny ton.** Pisz w pozytywnym, zachęcającym tonie, który zachęca kandydatów z różnych środowisk. Niech brzmi to jak ciepły powitalny uścisk dłoni.

Integracyjne opisy stanowisk pracy

Usuń żargon

Żargon	Znaczenie	Alternatywa
Guru	Pochodzi z religii buddyjskiej i hinduistycznej i odnosi się do duchowego przywódcy cieszącego się dużym szacunkiem. Używanie go od niechcienia może być interpretowane jako brak szacunku.	Specjalista
Plemię	Historycznie wykorzystywane do marginalizacji rdzennych społeczności	Zespół
Pow Wow	Rdzenna ceremonia historycznie zakazana przez prawo kolonialne. Dla niektórych może być wyzwalająca.	Zbiórka
Nitty Gritty	Odnosi się do szczątków znalezionych na dnie statku niewolniczego po rozładowaniu ludzkiego ładunku. Może być również wyzwalaczem.	Niezbędne elementy



Integracyjne opisy stanowisk pracy

Uwzględnienie terminów związanych z płcią

Określenia płci	Alternatywy bez płci
Prowadzący	Kieruj, zarządzaj, rozwijaj się
Napęd	Inspiruj, kieruj, prowadź
Silny	Dźwięk, zademonstrowany, doskonały
Analityczny	Dokładny, systematyczny
Sprawdzony	Ugruntowana pozycja, zaufanie, sukces
Decydujący	Pewny, celowy
Ambitny	Zorientowany na cele, entuzjastyczny
Przewodniczący/przewodnicząca	Przewodniczący
On/ona	Oni/one

Wskazówki



Żargon	Jasne i proste
Złóż wniosek	Pytaj
Pod nieobecność	Bez
Weź pod uwagę	Rozważ
Prześlij swoją aplikację	Zastosuj

Używaj języka neutralnego płciowo

Nie używaj terminu „on/ona” w odniesieniu do osoby na stanowisku, na które zatrudniasz. Zamiast tego rozmawiaj z kandydatami, używając „ty” tak często, jak to możliwe. Jest to o wiele bardziej przyjazne i osobiste, a także bardziej inkluzywne w stosunku do osób, które nie używają zaimków „on” lub „ona.



Idealny kandydat będzie współpracował z różnymi funkcjami, aby zapewnić skuteczną strategię content marketingową w celu osiągnięcia wskaźników KPI w najbardziej efektywny sposób w ramach SCRUM.



Jako nasz pierwszy specjalista ds. marketingu treści będziesz współpracować z naszym zespołem ds. marki i rozwijać go, aby opracować strategię marketingu treści, co w idealnym przypadku doprowadzi do powstania kreatywnych, inspirujących treści, które sprawią, że ludzie będą podekscytowani korzystaniem z naszego produktu.



KROK 3

Krok 3 Podkreśl zaangażowanie w różnorodność i integrację

- ☐ **Podkreśl zaangażowanie w różnorodność i integrację.** Jasno określ zaangażowanie firmy w różnorodność i integrację w opisie stanowiska. Na przykład, podstawowym stwierdzeniem jest,
„Jesteśmy pracodawcą oferującym równe szanse i przyjmujemy aplikacje od wszystkich wykwalifikowanych kandydatów”.
- ☐ **Podkreślenie elastyczności i korzyści w zakresie D&I:** Wspomnij o elastycznych opcjach pracy, pracy zdalnej, urlopie rodzicielskim i świadczeniach wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, które mogą zainteresować szersze grono kandydatów.
- ☐ **Podkreśl inkluzywność na stanowisku pracy:** Wskaż, w jaki sposób praca (i firma) są integracyjne i mają pozytywny wpływ (na społeczność, środowisko lub branżę), ponieważ badania pokazują, że kobiety częściej ubiegają się o pracę w firmach, które mają pozytywny wpływ na społeczeństwo.

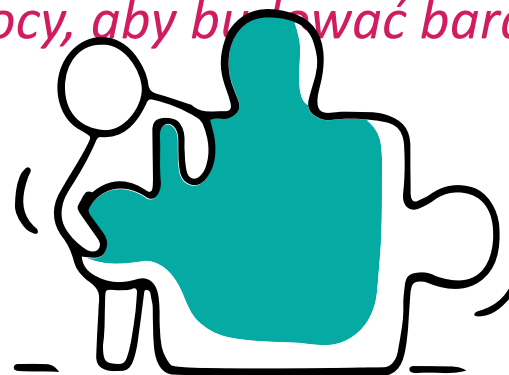
KROK 3

»»» Krok 3 Podkreśl zaangażowanie w różnorodność i integrację

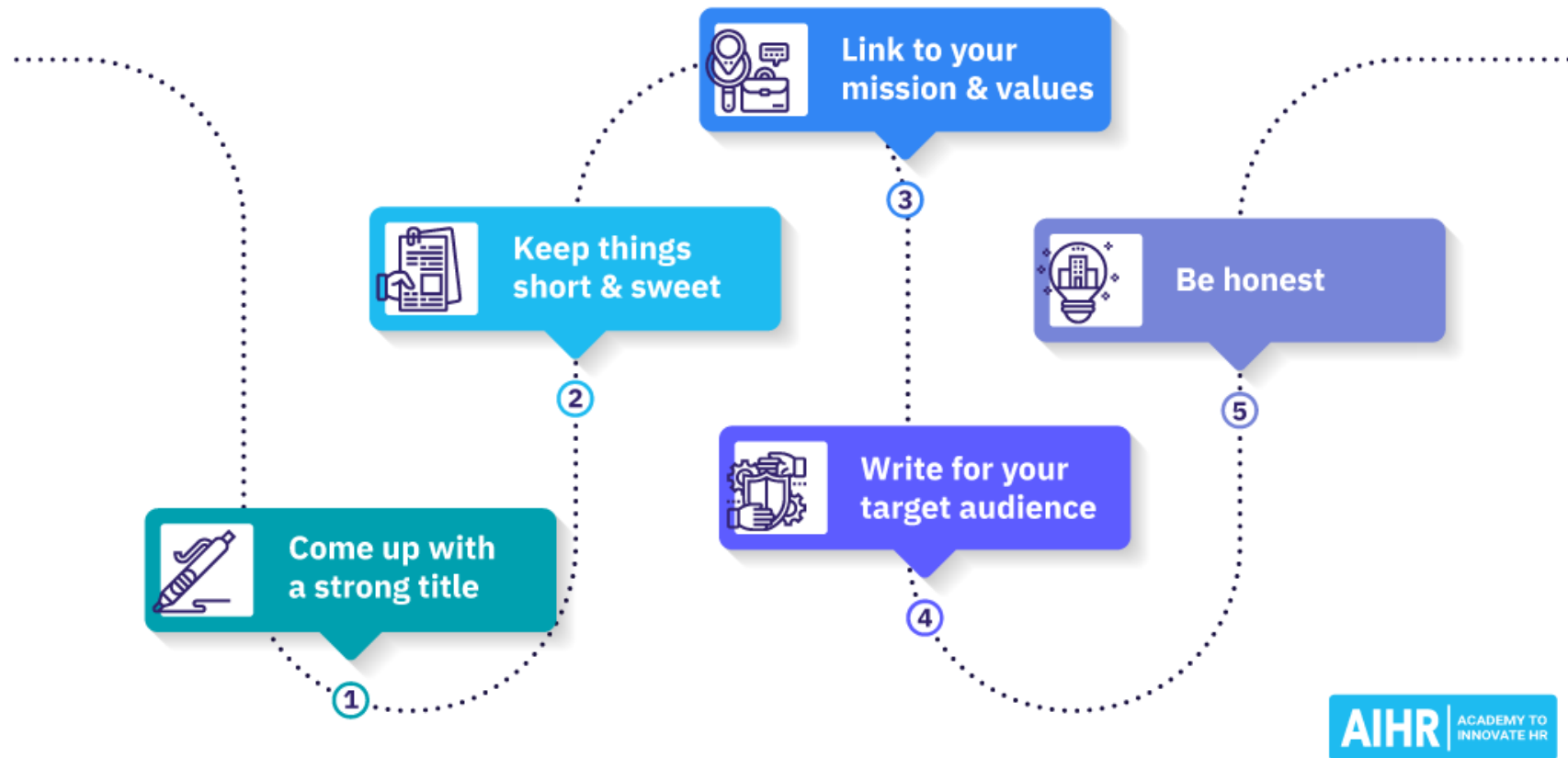
Badania Research pokazują, że używanie w ogłoszeniach o pracę języka nacechowanego płciowo może skutkować mniejszą liczbą aplikacji od kobiet.

- ❑ **Oświadczenie o różnorodności.** Dołącz oświadczenie o różnorodności zachęcające kandydatów z różnych środowisk do aplikowania.

Na przykład, *Nasze podejście do różnorodności jest proste: chodzi o objęcie wszystkich. Od kultywowania kultury, w której wszyscy pracownicy mogą wnieść do pracy swoje najlepsze cechy, po wdrażanie inicjatyw na rzecz różnorodności, które wspierają wszystkich, robimy wszystko, co w naszej mocy, aby budować bardziej sprawiedliwe miejsce pracy i świat”.*



Jak napisać oświadczenie o różnorodności i włączeniu społecznym?



[Kliknij, aby uzyskać dostęp do pełnego przewodnika krok po kroku od AIHR](#)
[Click to Access the Full Step step-by-step guide from AIHR](#)

Oświadczenie DE&I dotyczące włączenia społecznego

Pamiętaj, aby napisać coś autentycznego i odzwierciedlającego Twoją firmę, co zawiera konkretne przykłady projektów i inicjatyw, w jaki sposób pracujesz na rzecz DE&I.

Nie dodawaj tylko ogólnego stwierdzenia typu

„Witamy wszystkich z równym entuzjazmem - bez względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć, orientację seksualną, narodowość lub niepełnosprawność”.

Na przykład: wyjaśnij, w jaki sposób Twoje biuro jest dostępne dla wózków inwalidzkich i innych niepełnosprawności, wyjaśnij swoje programy D&I i wszelkie inne sposoby, w jakie zapewniasz i dostosowujesz pracowników...

Kliknij, aby zobaczyć ten przykład: [Click to see this example.](#)



Diversity, Equity and Inclusion

We care about the planet and the people that live on it. Being a small but mighty company with a big heart also means being dedicated to making Homerun a diverse and inclusive workplace. Our core values encourage us to **keep an open mind** and to **stay weird**. Therefore, we actively encourage everybody to bring their full selves to work.

We want to welcome you to join our team, regardless of your background, gender identity, sexual orientation, religious beliefs, age, or other experiences. We're

encouraging other companies to do the same, which is why we've written and published [an entire guide about diversity and inclusion](#) in the workplace.

DE&I (Diversity, Equity, and Inclusion) is a pillar of every project and initiative we work on. Whether it's creating a piece of content or a new feature, it's engrained in our process to consider the impact we have on marginalized groups and to make sure it's a positive one.

Want to know more? Feel free to ask us about it during the interview process.

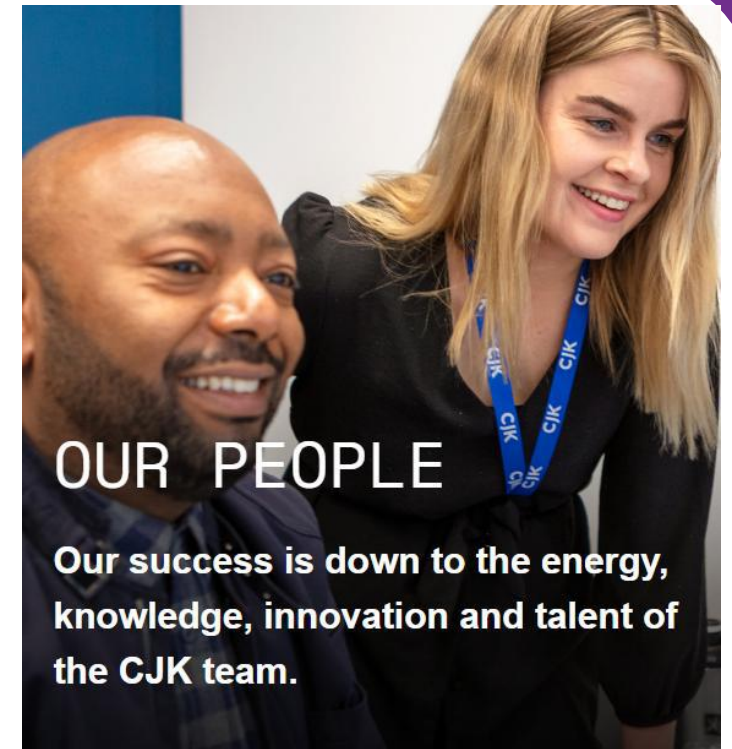
Irlandzka firma: CJK Engineering

CJK Engineering kładzie duży nacisk na różnorodność i integrację, opierając się na kulturze, która ceni szacunek, otwartość i pracę zespołową.

Firma stawia przede wszystkim na ludzi, zapewniając wszystkim pracownikom szansę na pełne wykorzystanie ich potencjału.

Strategia firmy koncentruje się *„Jesteśmy firmą stawiającą na ludzi, która nigdy nie traci z oczu znaczenia priorytetowego traktowania naszych pracowników i relacji z klientami we wszystkim, co robimy”*.

na tworzeniu środowiska, w którym każdy członek zespołu czuje się doceniany i wspierany, aby rozwijać się i doskonalić w swoich rolach i poza światem pracy, czerpiąc korzyści ze współpracy i zaangażowania w całej firmie.



Integracyjne opisy stanowisk pracy Mów i działaj w sposób włączający

- ❑ Zwracaj się do niedostatecznie reprezentowanych grup w ogłoszeniach o pracę. To pierwsza okazja, by poczuli się docenieni. Zachęć ich do kontaktu!
- ❑ Oświadczenia o integracji w ogłoszeniach o pracę to świetny sposób na zilustrowanie wartości firmy i poinformowanie potencjalnych kandydatów. Podkreśl swoje zaangażowanie za pomocą autentycznego oświadczenia.
- ❑ Bądź autentyczny. Zachowaj swoje własne ogłoszenie, autentyczne dla osobowości marki, aby rezonować z odbiorcami.
- ❑ Dostosuj się do różnorodności. Zastanów się, w jaki sposób możesz zaoferować rozsądne udogodnienia w procesie rekrutacji - poproś kandydatów o poinformowanie Cię, jeśli mają jakieś szczególne wymagania.

Tips





08 Krok 4

Tworzenie inkluzywnych ogłoszeń o pracę i kampanii

Zaprojektowane, aby przyciągać różnorodnych kandydatów z zewnątrz, podkreślając zaangażowanie w różnorodność i integrację.

»» Krok 4 Integracyjne ogłoszenia o pracę i przyciąganie pracowników

Celem reklamy integracyjnej jest przyciągnięcie zróżnicowanej puli kandydatów ze wszystkich środowisk i promowanie równych szans. Zapewnia to, że zewnętrzni kandydaci rozumieją, że miejsce pracy jest inkluzywne i pomaga poszerzyć pulę talentów.

KROK 4

Accurately
communicate
company
values

Avoid gender
coded
language

Offer benefits
that appeal
to diverse
audience

Focus on
diverse
channel
dispersion

Reklama integracyjna

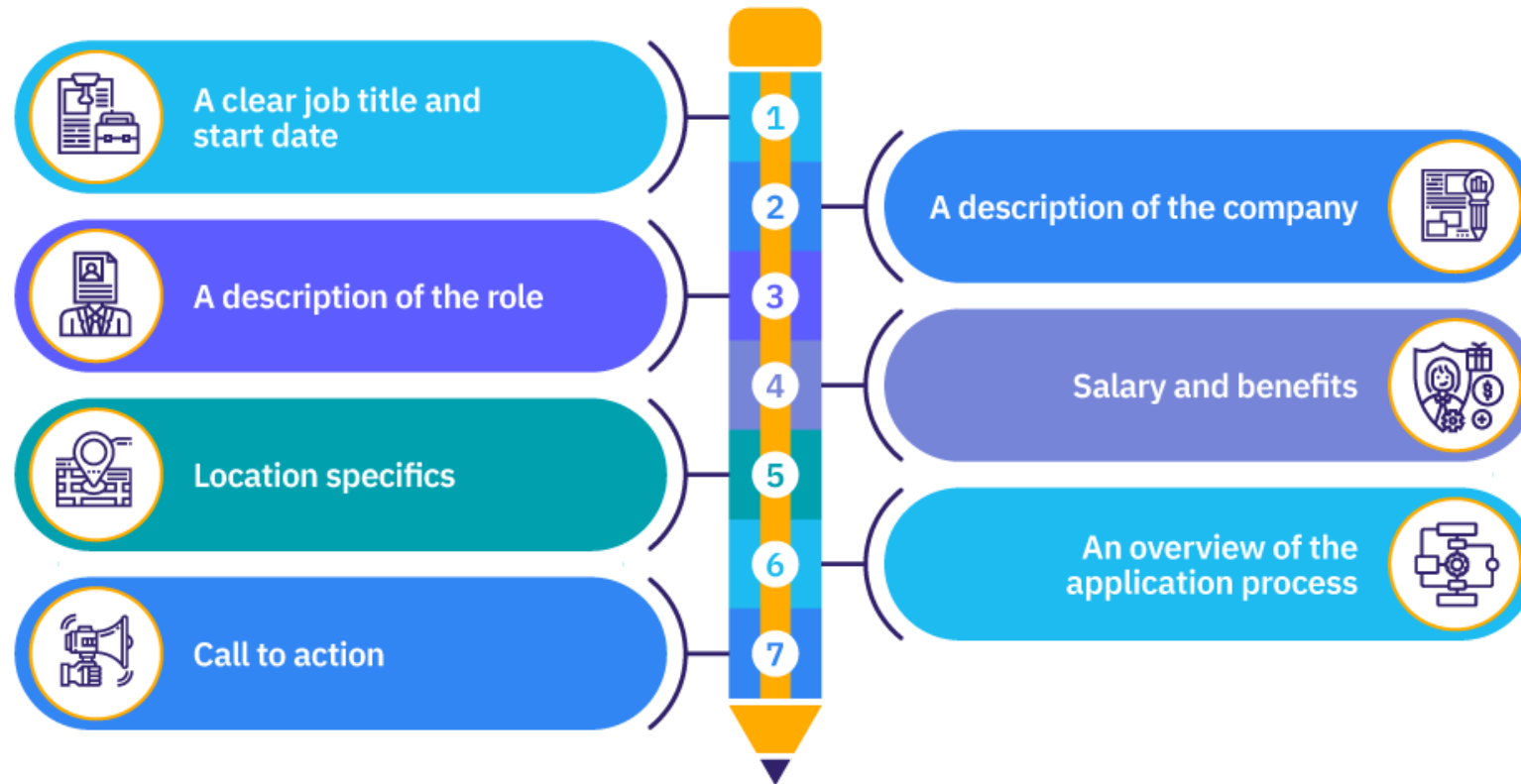
Posiadanie zróżnicowanej puli kandydatów zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia najlepszej osoby na dane stanowisko.

Najpierw napisz opis ogłoszenia o pracę, aby pasował do ogłoszenia online - niech będzie krótki i konkretny! Następna sekcja przedstawia podstawowy i złożony przykład.

„Pokochasz tę rolę, jeśli dobrze się rozwijasz w zdrowym, integracyjnym zespole i jeśli wnosisz poczucie misji i jesteś otwarty na oferowanie perspektywy”.

Źródło obrazu [TalentLyft](#)

Niezbędne elementy podstawowego ogłoszenia o pracę



W następnej sekcji przedstawiono dwa przykłady tego, jak stworzyć podstawowy opis stanowiska lub ogłoszenie zawierające wszystkie niezbędne elementy.

Przykład 1 Ogłoszenie o pracę z integracyjnym opisem stanowiska

Część 1 Podstawowa próbka To ogłoszenie o pracę natychmiast przedstawia politykę DE&I firmy; jest to jedna z pierwszych rzeczy, które przeczytają kandydaci.

Nasza firma koncentruje się na pomaganiu naszym pracownikom w tworzeniu innowacji poprzez wspólne budowanie przełomowych rozwiązań. Codziennie koncentrujemy się na budowaniu fundamentów jutra, tworząc integracyjne miejsce pracy, które obejmuje różnice, wartości i elastyczność, dostosowane do naszej pracy ukierunkowanej na cel i przyszłość.

Oferujemy wysoce oparte na współpracy, troskliwe środowisko zespołowe, w którym duży nacisk kładzie się na uczenie się i uznawanie indywidualnego wkładu w rozwój. Do wyboru są różne opcje świadczeń. Aplikuj teraz.



Część 2 Próbka podstawowa: Ogłoszenie używa języka, który jasno określa „Co będziesz robić” i „Czego będziesz potrzebować” oraz używa nagłówka sekcji „Punkty bonusowe”, aby przedstawić inne aspekty roli. W porównaniu do użycia frazy takiej jak „must-haves”, jest mniej prawdopodobne, że termin ten odstraszy kandydatów, którzy mogą nie zaznaczyć wszystkich pól w sekcji.

Czego będziesz potrzebować:

- 8 lat doświadczenia
- Doświadczenie w testowaniu interfejsu użytkownika
- Doświadczenie w dokumentowaniu wymagań technicznych
- Znajomość klas i metodologii testowania
- Dbłość o szczegóły i firmę
- Komfort pracy nad wieloma projektami jednocześnie
- Komfort pracy z różnymi interesariuszami
- Odwaga, aby bronić perspektywy użytkownika i jakości projektu
- Pragmatyzm w ustalaniu priorytetów i zapobieganiu sytuacji, w której perfekcja jest wrogiem doskonałości



Część 3 Podstawowa próbka Upewnij się, że istnieje szereg integracyjnych korzyści firmowych, które się wyróżniają, np. w zakresie nauki i rozwoju, urlopu rodzicielskiego i elastycznej pracy.

Punkty bonusowe

- Doświadczenie w automatyzacji wykonywania testów
- Doświadczenie w edycji/korekcie
- Wiedza i doświadczenie w zakresie cyberbezpieczeństwa lub aplikacji zwiększających produktywność ludzi na całym świecie

Korzyści z pracy z x

- Promowanie pierwszej kultury
- Lider rynku w zakresie wynagrodzeń i nagród kapitałowych
- Konkurencyjny urlop i elastyczne warunki pracy
- Kompleksowe i integracyjne świadczenia zdrowotne
- Programy świadomości fizycznej i psychicznej
- Płatny urlop rodzicielski, w tym adopcyjny
- Różnorodne możliwości rozwoju zawodowego i mentoringu
- Biura z kuchniami magazynowymi, gdy trzeba napędzać innowacje i współpracę



Część 4 Podstawowa próbka Na końcu ogłoszenia powtórzono politykę firmy w zakresie równych szans i innowacji; opis zaczyna się i kończy od D&I i używa inkluzywnego, bezpośredniego języka, aby zaangażować i zachęcić różnorodnych kandydatów.

Jesteśmy dumni z tego, że jesteśmy miejscem pracy zapewniającym równe szanse i różnorodność. Jesteśmy sprawdzonym pracodawcą zaangażowanym w równe szanse zatrudnienia, np. zapewniając dostępne udogodnienia dla kandydatów z niepełnosprawnością fizyczną i psychiczną, wspierając różnorodnych pracowników za pośrednictwem naszej grupy ESG i wprowadzając przepisy kulturowe.

Jeśli jesteś zainteresowany ubieganiem się o pracę w naszej firmie i potrzebujesz zakwaterowania lub specjalnej pomocy w wypełnieniu wniosku, wyślij e-mail lub zadzwoń do nas z prośbą do naszego dedykowanego specjalisty ds. rekrutacji włączającej.



Przykładowy opis stanowiska pracy dla 2 osób niepełnosprawnych (Bardziej złożone)

W tym przykładowym ogłoszeniu użyto języka neutralnego pod względem płci i jasno określono oczekiwania. W porównaniu z innym ogłoszeniem o pracę, ten opis jest nieco dłuższy i bardziej złożony. Mimo to jest on pełen przydatnych informacji, które pomogą potencjalnym kandydatom podjąć świadomą decyzję o dopasowaniu do stanowiska i firmy, a format i układ ułatwiają czytanie.

Postaraj się **umieścić linki (wyróżnione przykłady) w całym opisie stanowiska, np. korzyści i** programy kierujące kandydatów do zapoznania się z konkretnymi obszarami. W wersji ogłoszenia na stronie internetowej udostępnij szczegółową sekcję i chatbota rekrutacyjnego, który przeprowadzi kandydatów przez proces rekrutacji na dane stanowisko.

- ✓ Rozwijanie funkcji i ulepszeń **produktu X** w bezpieczny, dobrze przetestowany i wydajny sposób.
- ✓ Analizowanie i interpretowanie wysoce złożonych danych w celu uzyskania praktycznych zaleceń.
- ✓ Współpraca z kierownictwem projektu i innymi interesariuszami w ramach inżynierii w celu utrzymania wysokiej jakości w szybkim, iteracyjnym środowisku.



Przykładowy opis stanowiska pracy dla 2 osób niepełnosprawnych (Bardziej złożone)

- ✓ **Tworzenie kodu**, który spełnia nasze wewnętrzne standardy dotyczące stylu, łatwości konserwacji i najlepszych praktyk dla środowiska internetowego na dużą skalę.
- ✓ Utrzymywanie i promowanie tych standardów poprzez przegląd kodu. Opowiadanie się za poprawą jakości produktu, bezpieczeństwa i wydajności, które mają szczególny wpływ na **cały zespół**.
- ✓ Rozwiązywanie problemów technicznych o dużym zakresie i złożoności we współpracy z zespołem i liderem.
- ✓ Wywieranie wpływu na ogólne cele i dalekosiężne cele zespołu.
- ✓ Doświadczenie w rozwiązywaniu problemów związanych z wydajnością i optymalizacją, w szczególności na dużą skalę, oraz umiejętność diagnozowania tych problemów i zapobiegania im.



Przykładowy opis stanowiska pracy dla 2 osób niepełnosprawnych (Bardziej złożone)

- Pomoc w definiowaniu i ulepszaniu naszego pełnego zrozumienia stylu, łatwości konserwacji i najlepszych praktyk dla naszego środowiska internetowego na dużą skalę. Utrzymanie pozycji rzecznika tych standardów poprzez przegląd kodu.
- Reprezentowanie X i jej wartości w komunikacji publicznej i szerszych inicjatywach, projektach specyficznych, dla ESG i działaniach na rzecz społeczności.
- Zapewnienie mentoringu dla młodszych i średnio zaawansowanych inżynierów w zespole, aby pomóc im w rozwoju w zakresie obowiązków technicznych i usunąć blokady ich autonomii. Współpracować z zespołami nad większymi projektami, takimi jak x i x.
- Ulepszaj projekty inżynieryjne w X za pośrednictwem programu szkoleniowego dla opiekunów w swoim własnym, komfortowym tempie, dążąc do zostania opiekunem projektu.
- Zapoznaj się z naszą polityką D&I i nagrodami.
- Sprawdź nasze korzyści dostępne dla wszystkich, w tym dla nowych pracowników.
- Jeśli potrzebujesz jakiegokolwiek pomocy lub wsparcia, skontaktuj się z nami i daj nam znać, z przyjemnością pomożemy naszemu przyszłemu pracownikowi!



Integracyjne opisy stanowisk pracy

Lista kontrolna!

- ☐ Podczas tworzenia opisu **zaangażuj** wszystkich odpowiednich interesariuszy - menedżerów liniowych, rekrutację, konsultantów HR, ekspertów D&I i uwzględnij pracowników pełniących tę samą rolę.
- ☐ **Lista** Wynagrodzenie i korzyści związane z danym stanowiskiem
- ☐ **Konspekt** Przedstawienie możliwości rozwoju i awansu
- ☐ **Wyjaśnij**, gdzie rola jest umiejscowiona w firmie
- ☐ Uwzględnienie **umiejętności miękkich** i cech potrzebnych do osiągnięcia doskonałości.
- ☐ **Opracowanie szeregu szablonów** dla ról na różnych poziomach i w różnych działach oraz udostępnienie ich menedżerom ds. rekrutacji.

Wskazówki



Źródło Robert Walters

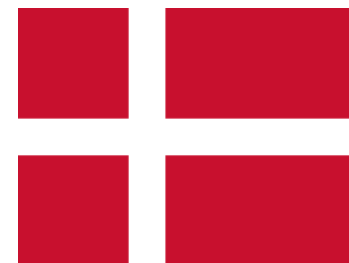
Duńska firma: Be My Eyes



be my
eyes

W jaki sposób wdrożenie strategii D&I przyniosło korzyści Twojej firmie i pracownikom?

Wdrożenie strategii D&I w rekrutacji i zatrudnianiu było bardzo korzystne dla Be My Eyes. Firma z powodzeniem zbudowała zróżnicowany zespół, w skład którego wchodziły osoby niedowidzące, które wnoszą cenne spostrzeżenia i innowacje. Ta różnorodność doprowadziła do opracowania bardziej dostępnych i przyjaznych dla użytkownika produktów, które przynoszą korzyści nie tylko pracownikom, ale także szerszej społeczności użytkowników z dysfunkcją wzroku. Dodatkowo, integracyjne środowisko pracy zaowocowało wyższą satysfakcją pracowników i ich zatrzymaniem, pozycjonując Be My Eyes jako wiodącego pracodawcę w branży technologicznej.



KROK 4



Integracyjne ogłoszenia o pracę są integracyjne z założeniami

- ❑ **Obowiązek prawny.** Ogłoszenie o pracę ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia różnorodności kandydatów i pomyślnego obsadzenia stanowiska. Pracodawcy są prawnie zobowiązani do zapewnienia, że ogłoszenia nie zawierają treści dyskryminujących. Istnieje kilka strategii, które pracodawcy mogą wykorzystać, aby zapewnić, że ogłoszenia o pracę są z założenia inkluzywne
- ❑ **Język neutralny pod względem płci.** Upewnij się, że ogłoszenie o pracę używa języka neutralnego pod względem płci i unika założeń dotyczących stanu cywilnego lub wieku. Możesz upewnić się, że twoje ogłoszenia o pracę są neutralne pod względem płci, odwołując się do tabeli w poprzednich slajdach lub korzystając z bezpłatnych narzędzi internetowych, takich jak Gender Decoder²⁹, aby wykryć język związany z płcią w ogłoszeniach o pracę.
- ❑ **Elastyczne warunki pracy.** Zaoferuj wynegocjowanie elastycznych warunków pracy z wybranym kandydatem. Może to obejmować elastyczne godziny pracy w zakresie odbioru i dowozu ze szkoły, pracę z domu lub skrócone godziny pracy, takie jak 9-dniowy dwutygodniowy tydzień lub planowany dzień wolny. Może to promować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i zachęcać do aplikowania osoby z małymi dziećmi lub obowiązkami opiekuńczymi (zazwyczaj kobiety) oraz osoby żyjące z urazami, przewlekłymi schorzeniami lub niepełnosprawnością.

Czynniki wpływające na osoby poszukujące pracy podczas przeglądania

Czynnik wpływający	Silny wpływ	Pewne wpływy
Opis stanowiska	86%	13%
Wynagrodzenie i świadczenia	69%	29%
Opis firmy	44%	48%
Wcześniejsza znajomość pracodawcy i jego marki	41%	43%
Ten pracodawca jest wymieniony w reklamie	41%	42%
Jakość gramatyki/języka	33%	47%
Publikacja/strona internetowa, na której pojawia się reklama	12%	45%
Prezentacja reklamy (odstępy, logo itp.)	6%	38%

Jaka byłaby Twoja preferowana metoda znajdowania i aplikowania o pracę?

- ☐ **45%** Zarejestruj się u konsultanta ds. rekrutacji
- ☐ **26%** Skorzystaj z portalu z ofertami pracy (np. Monster, Total Jobs itp.).
- ☐ **12%** Ogłoszenia o pracę na profesjonalnych portalach społecznościowych (np. LinkedIn)
- ☐ **11%** Poprzez istniejące sieci kontaktów zawodowych
- ☐ **8%** Bezpośrednio przez stronę internetową pracodawcy
- ☐ **1%** Ogłoszenia o pracę na osobistych portalach społecznościowych (np. Facebook, Twitter itp.)

Przystępny format

Nie wszyscy przyswajają informacje w ten sam sposób. Zadbaj o to, by informacje były łatwe do dokładnego zrozumienia, na czym polega dana rola, błyskawicznie przyswajalne i w miarę możliwości zawierały tekst, filmy i wizualizacje. Będą aplikować szybciej, co wygeneruje więcej aplikacji.

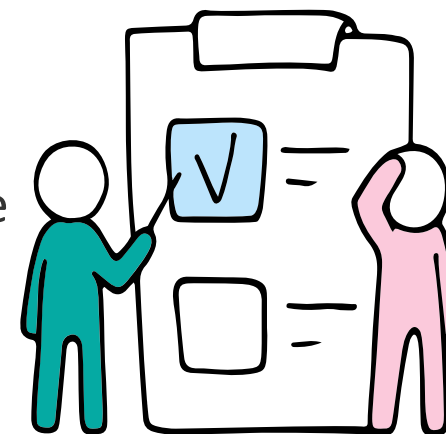
Dostępność online i offline. Oferta powinna być dostępna online i offline w alternatywnych formatach. Upewnij się, że format pisemny to czytelna czcionka o rozmiarze 12 punktów lub większym, bez pogrubienia lub kursywy. Jeszcze lepiej, oferuj go w wersjach do dużego druku.

Podziel tekst za pomocą nagłówków i wypunktowań i stwórz jak najwięcej białej przestrzeni, aby ułatwić odczytanie kluczowych szczegółów.

Unikaj kontrastu lub koloru, zwłaszcza czerwonego i zielonego, ponieważ może to utrudniać czytanie osobom z wadami wzroku.

Dołącz dostępne oprogramowanie, które umożliwia zamianę tekstu na mowę lub narzędzia powiększające, ułatwiając pobieranie osobom, które lubią czytać z wydruków lub mają słabe połączenia internetowe.

64% respondentów stwierdziło, że zaangażowanie pracodawcy w D&I jest ważnym czynnikiem przy podejmowaniu przez nich decyzji o przyjęciu oferty zatrudnienia ([Inclusion Hub](#))

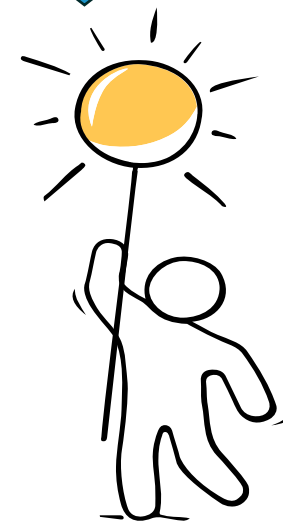


»»» Korzystanie z wielu kanałów i publikowanie na różnych platformach

MŚP dysponują elastycznością i większą liczbą narzędzi, aby przyciągnąć największe talenty. Ważne jest, aby być kreatywnym w reklamie, aby dotrzeć do szerokiej puli kandydatów, którzy pasują do ich wymagań.

- ❑ **Zróznicowane doradztwo rekrutacyjne** Dla MŚP, które chcą uzyskać dostęp do szerokiej puli talentów, skutecznym rozwiązaniem może być zaangażowanie firmy doradztwa rekrutacyjnego. Mogą one szybko skorzystać z istniejących sieci i puli talentów, aby pomóc mniejszym firmom w nawiązaniu kontaktu z profesjonalistami najwyższego kalibru.
- ❑ **Online** Ponad 80% of osób poszukujących pracy korzysta z telefonów komórkowych i mediów społecznościowych podczas wyszukiwania ofert. Oznacza to, że opisy stanowisk muszą być odpowiednie lub łatwo dostosowane do udostępniania na różnych platformach.
- ❑ **Audio i wideo:** Umożliwiaj ludziom kontakt i aplikowanie na różne sposoby, aby uczynić dane stanowisko bardziej dostępnym. Niektórzy ludzie lubią pisać e-maile. Inni lubią bardziej nieformalne podejście, w którym czują się bardziej zrelaksowani, np. za pośrednictwem wiadomości wideo lub WhatsApp i notatek głosowych. Rozważ wideo i audio jako bardziej dostępne formaty dla osób niepełnosprawnych.

42% osób poszukujących pracy woli skorzystać z usług konsultanta ds. rekrutacji lub platformy internetowej, takiej jak LinkedIn, niż zwrócić się bezpośrednio do firmy ([Inclusion Hub](#))





Robert Walters
Rekruter

Specjaliści ds. mediów społecznościowych

zostali zapytani o to, z których serwisów społecznościowych najchętniej korzystają w celu poszukiwania pracy; profesjonalne sieci, takie jak LinkedIn, były znacznie bardziej popularne niż nieprofesjonalne strony, takie jak Facebook. Nie należy jednak pomijać Facebooka i Twittera. Są one nadal niezbędnymi i skutecznymi platformami dla firm, aby dotrzeć do swoich klientów i obserwujących oraz zaprosić ich do udostępniania i polecania. Posty na Facebooku, grupy różnorodności i sieci są bardzo skuteczne i mają duży wpływ. Wszystkie te platformy są bardzo skuteczne, ponieważ pracodawcy mogą bezpośrednio angażować się publicznie lub bezpośrednio z kandydatami online, odpowiadając na ich komentarze lub pytania dotyczące roli na forum publicznym.

36% of firm nie
podjęło działań w
zakresie różnorodności
LGBTQIA+ (EY 2024)



Reklamuj się szeroko, aby dotrzeć do szerszego grona odbiorców

Aby dotrzeć do szerszego grona osób poszukujących pracy z różnych środowisk, firmy muszą umieszczać swoje oferty pracy w różnych miejscach:

- ❑ **Strona internetowa firmy:** 8% profesjonalistów stwierdziło, że woli szukać ofert pracy bezpośrednio na stronie internetowej firmy. Aby zwiększyć tę liczbę, reklamuj się na platformach rekrutacyjnych sprzyjających włączeniu społecznemu.
- ❑ **Zróżnicowane kanały reklamowe,** takie jak LGBTQ, sieci STEM, programy mentorskie dla wykwalifikowanych uchodźców/migrantów, grupy i sieci mediów społecznościowych dla osób niepełnosprawnych, LinkedIn, targi pracy, konferencje, ukierunkowane na różnorodność społeczności i firmy, lokalne domy kultury i biblioteki lub agencje rekrutacyjne skoncentrowane na DEI.
- ❑ **Zachęcanie do polecania z ust do ust** Zachęcaj obecnych pracowników do dzielenia się ofertami pracy z niedostatecznie reprezentowanymi grupami w swoich sieciach kontaktów. Skoncentruj się na poleceniach dotyczących inkluzywności, np. podziel się x ofertami pracy z pięcioma kobietami, które znają.
- ❑ **Zasięg lub staż lub doświadczenie zawodowe.** Pracodawcy powinni współpracować ze szkołami, uniwersytetami, organizatorami staży i organizacjami charytatywnymi, aby dotrzeć do zmarginalizowanych grup.



**Marcus
Blackburn,
Associate
Director**

Strona internetowa firmy jest najważniejsza

Twoja obecność w Internecie będzie prawdopodobnie pierwszym wrażeniem, jakie zrobisz na większości osób poszukujących pracy. Strona internetowa, która zawiera dedykowaną sekcję z ofertami pracy, pokazuje, że jesteś firmą, która chce się rozwijać. Nawet jeśli obecnie nie prowadzisz rekrutacji, zachęcanie potencjalnych kandydatów do przesyłania CV pozwoli ci zbudować bibliotekę danych kontaktowych, które możesz wykorzystać, aby dotrzeć do potencjalnych kandydatów, gdy będziesz chciał obsadzić wakat.

84% kandydatów

korzysta z firmowej strony internetowej w celu przeprowadzenia badań przed złożeniem aplikacji i rozmową kwalifikacyjną
([Robert Walters](#))

Spersonalizuj reklamy D&I

- ❑ **Personalizuj ogłoszenia** i podkreślaj, w jaki sposób każde stanowisko jest powiązane z inicjatywami DE&I. Pokaż, nie tylko mów: Wyjdź poza wspomnianie o równych szansach. Podaj przykłady z życia wzięte, jak Twoja firma realizuje te wartości. Połącz je z wydarzeniami, programami, politykami i stroną dla pracowników, aby mogli zobaczyć różnorodne działania i pulę talentów i poczuć, że już do nich należą.
- ❑ **Korzyści integracyjne.** Jeśli Twoja firma oferuje benefity integracyjne, zaprezentuj je w swoim ogłoszeniu. Zastanów się, w jaki sposób Twoje świadczenia odzwierciedlają politykę DE&I, styl życia i zachowania pracowników oraz czy są one istotne dla różnych osób.
- ❑ **Osadź linki**, aby uzyskać dodatkowe informacje lub udostępnić pomocne zasoby, po których kandydaci mogą łatwo nawigować, nie czując się przytłoczeni podczas czytania ogłoszenia o pracę. Sekcja „Szybkie kliknięcia” do strategii D&I, nagród, polityk, programów itp.

Wskazówki



1

Elementy dobrze zaprojektowanego ogłoszenia (Część 1)

Podaj przedział wynagrodzenia, ale wyraźnie zaznacz, że nie podlega ono negocjacji, aby uniknąć dyskryminacji, ale nadal możesz uwzględnić doświadczenie i umiejętności.

**Doradca HR (niepełny etat, Job-share lub pełny etat),
firma z branży detalicznej**

Wynagrodzenie €43,700 - €47,000 rocznie, bez możliwości negocjacji Oferujemy również 25 dni urlopu rocznego, 6% składki emerytalnej i 6 miesięcy płatnego urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego/wspólnego urlopu rodzicielskiego.

Lokalizacja: O'Connell Street, Dublin, Irlandia. Zazwyczaj pracujemy 2 dni w tygodniu w biurze, ale oferujemy elastyczność pracy całkowicie zdalnej.

Godziny pracy Rola ta jest dostępna w niepełnym wymiarze godzin, na zasadzie job-share lub w pełnym wymiarze godzin. Oferujemy inne elastyczne opcje pracy, takie jak skrócone godziny pracy.

2

Reklamuj szczegóły - w szczególności polisy dla osób przekraczających ustawowe minimum

3

Oferowanie określonych elastycznych opcji pracy - w tym domyślnie pracy w niepełnym wymiarze godzin

4 Elementy dobrze zaprojektowanego ogłoszenia (Część 2)

Zapewnienie realistycznego podglądu rzeczywistej roli

Opis stanowiska

- Zarządzanie administracją miesięcznej listy płac i świadczeń, zapewniając, że wszystkie zapisy są dokładne i aktualne, a wszystkie dokumenty dostarczone do zewnętrznych dostawców płac i świadczeń przed datą graniczną listy płac.
- Nadzorowanie, rejestrowanie, zestawianie i monitorowanie dokładnych informacji HR, zgodnie z odpowiednimi przepisami.

5

Wymagania dotyczące roli powinny być jasne, konkretne i oparte na zachowaniu.

Specyfikacja osoby

- Potrafisz zachować poufne informacje dla siebie.
- Masz doświadczenie w zarządzaniu zespołem składającym się z co najmniej trzech osób.
- Jesteś odpowiedzialny za asertywne zarządzanie relacjami z dostawcami zewnętrznymi.

6

Advertise specifics – particularly people policies exceeding legal minimums

Elementy dobrze zaprojektowanego ogłoszenia (Część 3)

7

Oferowanie racjonalnych dostosowań, zarówno podczas rekrutacji, jak i w miejscu pracy.

Chętnie rozważymy wszelkie uzasadnione dostosowania, których kandydaci mogą potrzebować podczas procesu rekrutacji, a podczas składania wniosku zostaniesz zapytany, czy ich potrzebujesz.

Jeśli istnieją dodatkowe opcje, o które chciałbyś poprosić, skontaktuj się z [Imię i nazwisko]. Oferujemy również rozsądne dostosowania i udogodnienia w miejscu pracy.

Rozmowy kwalifikacyjne odbędą się w dniach 16-18 września 2022 r. w formie wirtualnej, z terminami w ciągu dnia roboczego i dostępnymi wczesnymi/późnymi terminami. Jeśli z jakiegokolwiek powodu wolisz osobistą rozmowę kwalifikacyjną, poinformuj nas o tym, kontaktując się z [Imię i nazwisko].

8

Oferowanie różnych terminów i godzin rozmów kwalifikacyjnych oraz elastyczność dla kandydatów.



Chad Lawson,
Associate
Director

„Ogłoszenie stanowiska z dokładnie określoną pensją może zniechęcić wielu potencjalnych kandydatów; zarówno tych, którzy szukają wyższego wynagrodzenia, jak i tych, którzy zakładają, że stanowisko jest dla nich zbyt wysokie, jeśli pensja jest znacznie wyższa niż to, co obecnie zarabiają. Zamiast tego ogłaszaj stanowisko z zakresem wynagrodzenia, pozostawiając czas na negocjacje”.

Określanie wynagrodzenia

Jeśli rekrutujesz na stanowisko, które wcześniej nie istniało w Twojej firmie, określenie konkurencyjnego wynagrodzenia może być trudne. Kluczowe jest porównanie wynagrodzeń na podobnych stanowiskach w innych firmach. Podczas gdy wiele firm nie ujawnia publicznie, ile zarabiają ich pracownicy, niektórzy konsultanci i narzędzia mogą ocenić sprawiedliwe skale wynagrodzeń dla ról w różnych zawodach i zapewnić wgląd.

35% kobiet

odczuwa poczucie przynależności w pracy, w porównaniu z 40% mężczyzn, wynagrodzenie jest wysokim wskaźnikiem tej statystyki. (EY 2024)



Inclusive Information

- ❑ **Personalizuj ogłoszenia** i podkreślaj, w jaki sposób każde stanowisko jest powiązane z inicjatywami DE&I. Pokaż, nie tylko mów: Wyjdź poza wspomnianie o równych szansach. Podaj przykłady z życia wzięte, jak Twoja firma realizuje te wartości. Połącz je z wydarzeniami, programami, politykami i stroną dla pracowników, aby mogli zobaczyć różnorodne działania i pulę talentów oraz poczuć, że już do nich należą.
- ❑ **Podkreśl korzyści płynące z D&I.** Jeśli Twoja firma zapewnia integracyjne benefity, zaprezentuj je w swoim ogłoszeniu. Zastanów się, w jaki sposób Twoje korzyści odzwierciedlają politykę DE&I, styl życia i zachowania pracowników oraz czy są one istotne dla różnych osób.
- ❑ **Osadź linki, aby uzyskać dodatkowe informacje** lub udostępnić pomocne zasoby, po których kandydaci mogą łatwo nawigować, nie czując się przytłoczeni podczas czytania ogłoszenia o pracę.

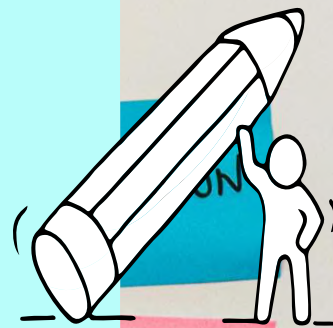
Wskazówki



Oceń swoją atrakcyjność i rekrutację

- ☐ Jak Twoja marka jest postrzegana na rynku?- Czy łatwo jest Ci przyciągnąć talenty? Czy zdjęcia na stronie internetowej i w ogłoszeniach o pracę są zróżnicowane?
- ☐ Czy korzystasz z różnych mediów i kanałów rekrutacji?
- ☐ Czy opisy stanowisk lub oferty pracy odzwierciedlają niezamierzone uprzedzenia (takie jak posiadanie zaawansowanego stopnia naukowego lub określonej znajomości języka, która może nie być naprawdę konieczna)?
- ☐ Czy na stronie internetowej i w ogłoszeniach o pracę znajdują się deklaracje, cele lub priorytety D&I?

Źródło Exude HR through the Lends of D&I



VALUES



DIVER-

GENDER
PAY
GAP

INITIATIVE

UX
DESIGN



EQUALITY
=
=
=

TEAM
WORK

SHARE
Knowledge

RES-

Rekrutacja integracyjna

Dostosowania i udogodnienia

- ☐ **dodatkowy czas** podczas zadań lub aplikacji wideo
- ☐ **pomoc**, jeśli test lub ocena odbywa się na komputerze, np. napisy zamknięte
- ☐ możliwość **przeprowadzenia** wywiadu bez włączonej kamery
- ☐ zarezerwowanie dostępnego **miejsca parkingowego**
- ☐ zaoferowanie **kilku przedziałów czasowych**, aby rozmówca mógł wybrać czas, który może mu bardziej odpowiadać lub poprosić go o to **[zasugeruj]**
- ☐ zapytać, czy potrzebny jest tłumacz języka migowego.
- ☐ Cokolwiek innego - prosimy o opisanie:

.....

Wskazówki



Jeszcze raz: Innowacyjne podejście do kwestii równego traktowania i innowacji

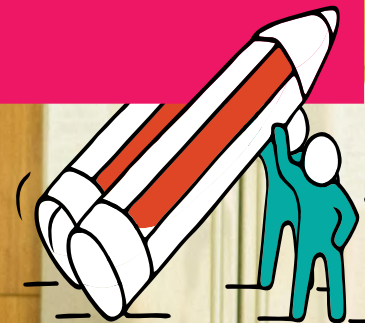
- ❑ Zamieść na blogu lub w filmie sekcję „**Typowy tydzień**” w ogłoszeniach o pracę, aby dać kandydatom jasny obraz tego, czego mogą oczekiwać od danego stanowiska i firmy.
- ❑ **Dodaj interesujące fakty z zakresu D&I**, aby pokazać kandydatom, że dostrzegasz i doceniasz wyjątkowe cechy pracowników i kandydatów, dzięki czemu jesteś integracyjnym i sprawiedliwym pracodawcą. (np. 48% naszych pracowników to kobiety)
- ❑ Używaj **ikon i filmów**, aby przekazać kluczowe informacje o stanowisku. (np. użyj filmu, aby przyciągnąć uwagę i zaprezentować kuszące możliwości firmy. Oferuje on również podpisy)
- ❑ Wrzuć (krótką) opinię pracownika [employee testimonial](#).
- ❑ Rozważ umieszczenie **chatbota** w ogłoszeniach o pracę, który będzie odpowiadał na najważniejsze pytania kandydatów 24/7



Jeszcze raz: Innowacyjne podejście do kwestii równego traktowania i innowacji

- ❑ Zamiast po prostu podawać zakres wynagrodzeń, dlaczego nie upublicznić swojej polityki płacowej?
- ❑ Rozważ dodanie kilku **porad i wskazówek**, aby pomóc zainteresowanym kandydatom w ubieganiu się o stanowisko.
- ❑ Poproś swój zespół o **podzielenie się ostatnimi osiągnięciami projektowymi**, które można uwzględnić w ogłoszeniu o pracę.
- ❑ Dołącz imię i nazwisko pracownika lub **kierownika zespołu** oraz **dane kontaktowe**, aby kandydaci mogli zadać dodatkowe pytania.
- ❑ **Bądź szczery.** Jeśli na przykład priorytetem Twojej firmy jest kultura integracyjna, wspomnij o tym, aby kandydaci od razu wiedzieli, czego mogą się spodziewać.
- ❑ Rozważ zamieszczenie praktycznych informacji lub często zadawanych pytań w ogłoszeniu o pracę.
- ❑ Poinformuj kandydatów o tym, **czego mogą się spodziewać** np. podczas procesu rekrutacji, np. o harmonogramie.

Wskazówki



Efekty kształcenia

- ❑ **Wiedza** na temat pisania inkluzywnych opisów stanowisk, które przyciągają zróżnicowaną pulę kandydatów dzięki skutecznemu komunikowaniu wymagań dotyczących ról.
- ❑ **Wie**, jak projektować i publikować inkluzywne ogłoszenia o pracę, które odzwierciedlają zaangażowanie firmy w różnorodność i inkluzywność.
- ❑ **Wiedza**, jak opracowywać strategie, które poszerzają wysiłki rekrutacyjne poprzez inkluzywny język, wymagania i ukierunkowaną komunikację.
- ❑ **Wiedzą**, jak zwiększyć różnorodność w miejscu pracy poprzez przyciąganie, angażowanie i zatrzymywanie kandydatów z różnych środowisk.



Dobra robota!

Przejdź teraz do Modułu 3 Część 3
Selekcja włączająca, rozmowy
kwalifikacyjne i strategie ofertowe

www.projectdare.eu



This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission.
This publication [communication] reflects the views only of the author, and the
Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the
information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060



This resource is licensed under CC BY 4.0

