

Część 3



Moduł 3: Integracyjne zarządzanie talentami dla MŚP

Część 3: Integracyjna selekcja, 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





Odkryj ścieżkę edukacyjną modułów DARE:

Enjoy our learning blocks designed to help SMEs build diverse, equitable and inclusive workplaces. Unlock the power of how DEI to drive the sustainable success of your company. Our practical and interactive Modules deliver real life insights and case studies from a European perspective – Join us in creating workplaces and communities where everyone can thrive!

MODUŁ 1

Wprowadzenie: Różnorodność ożywiająca europejskie 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.

Jestes tutaj



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 społeczności.

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.

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

Część 1

Część 2

Część 3

Część 4

Część 5

Część 6

Część 3

Integracyjna selekcja, rozmowy kwalifikacyjne i strategie ofertowe

- ☐ Dowiedz się, jak pisać inkluzywne opisy stanowisk, które przyciągają i poszerzają pulę różnorodnych talentów.
- ☐ Dowiedz się, jak tworzyć i promować inkluzywne ogłoszenia o pracę, które skutecznie docierają do różnorodnych kandydatów i angażują ich.
- ☐ Opracuj integracyjne strategie rekrutacji, wdrażania i zatrzymywania pracowników, aby być przyjaznym i demonstrować wspierające środowisko, umożliwiając integracyjną kulturę pracy.

09

Krok 5: Integracyjny wybór kandydatów

Aby zapewnić sprawiedliwą ocenę przy wyborze kandydatów

10

Krok 6: Integracyjne rozmowy kwalifikacyjne

Tworzenie sprawiedliwego i wspierającego środowiska dla wszystkich kandydatów

11

Krok 7: Selekcja włączająca po rozmowie kwalifikacyjnej i ofercie

Zapewnienie uczciwości na końcowych etapach rekrutacji dzięki pełnej szacunku informacji zwrotnej.

Cele szkoleniowe

- ☐ Dowiedz się, jak zaprojektować integracyjny proces selekcji, który zapewni uczciwą i bezstronną weryfikację kandydatów.
- ☐ Dowiedz się, jak przygotować panel rozmów kwalifikacyjnych, aby zapewnić inkluzywność i uczciwość w procesie rozmów kwalifikacyjnych.
- ☐ Poznanie skutecznych technik prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, które promują inkluzywność i zapewniają pozytywne doświadczenia dla kandydatów.
- ☐ Dowiedz się, jak przekazywać kandydatom konstruktywne i bezstronne informacje zwrotne, niezależnie od wyniku rozmowy.
- ☐ Opracuj strategie rozszerzania ofert pracy, które są zgodne z Twoim zaangażowaniem w różnorodność i integrację.



09 Krok 5

Integracyjny wybór kandydatów

Zaprojektowany, aby zapewnić
sprawiedliwą ocenę przy wyborze
kandydatów

»» Krok 5 Integracyjny wybór



Celem inkluzywnej selekcji kandydatów jest zapewnienie uczciwych i sprawiedliwych procesów oceny i wyboru kandydatów, niezależnie od ich pochodzenia. Wiąże się to z wykorzystaniem standardowych, bezstronnych metod oceny umiejętności i kwalifikacji, promowaniem różnorodności i zapewnieniem wszystkim kandydatom równych szans na odniesienie sukcesu.

KROK 5

Selekcja integracyjna: Filtr dla najlepszych kandydatów i mniejszości



- ❑ **Szybkie filtrowanie.** Ogłoszenia publiczne mogą przyciągnąć wielu kandydatów, ale wielu z nich nie będzie odpowiednich. Zaangażuj się w skuteczny i szybki proces filtrowania. Zaangażuj się w rekrutację w ciemno, usuwając informacje identyfikujące, takie jak imiona i nazwiska, płeć i wiek; zamiast tego skup się na umiejętnościach i doświadczeniu. Korzystaj z narzędzi oceny, aby obiektywnie mierzyć kompetencje, a nie subiektywne wrażenia.
- ❑ **Unikaj korzystania z mediów społecznościowych.** Unikaj przeglądania profili kandydatów w mediach społecznościowych, aby przesłać kandydatów i dowiedzieć się o nich przed rozmową kwalifikacyjną (w tym profili na Facebooku, Twitterze lub LinkedIn). Spójrz na ich CV. Są one bardziej aktualne i wiarygodne. Niweczy to wszelkie wysiłki podjęte w celu anonimizacji procesu aplikacji. Jeśli jest to konieczne w ramach kontroli przed zatrudnieniem ze względów bezpieczeństwa lub z innych powodów, wyszukiwanie to może zostać przeprowadzone przez agencję zewnętrzną.
- ❑ **Dział HR sporządza krótką listę najwyżej ocenionych kandydatów.** Po anonimowym oznaczeniu aplikacji pod kątem obiektywnych kryteriów, dział HR musi również utworzyć krótką listę dla osób z najwyższymi rankingami (a nie dla menedżerów ds. zatrudnienia, którzy będą przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne).
- ❑ **Uwzględnienie zmarginalizowanych kandydatów.** Krótka lista musi uwzględniać kandydatów marginalizowanych. Upewnij się, że na krótkiej liście znajduje się co najmniej sześć lub więcej kobiet lub przedstawicieli mniejszości etnicznych.



KROK 5

Selekcja sprzyjająca włączeniu społecznemu: Sprawdzanie kandydatów i tworzenie krótkiej listy



Rejestrowanie wszystkich aplikacji



Wykorzystaj opis stanowiska i kryteria osobowe do oceny każdego CV.



Odrzucanie wszystkich aplikacji, które nie spełniają minimalnych wymagań, z terminową odpowiedzią.



Oceń pozostałe CV pod kątem pożądanых kryteriów, aby utworzyć listę dziesięciu najlepszych.



Przejrzyj dziesięć najlepszych i potwierdź, że CV i list motywacyjny są bezbłędnie sprawdzone i zaprezentowane.



Zaproś wybranych kandydatów na rozmowę kwalifikacyjną tak szybko, jak to możliwe, z opcjonalnymi przydziałami czasu.



10 Krok 6

Integracyjne rozmowy kwalifikacyjne

Tworzenie sprawiedliwego i wspierającego środowiska dla wszystkich kandydatów.

»» Krok 6 Rozmowy kwalifikacyjne włączające

Celem inkluzywnych rozmów kwalifikacyjnych jest stworzenie sprawiedliwego i wspierającego środowiska, w którym wszyscy kandydaci mogą wykazać swoje kwalifikacje i dopasowanie do stanowiska. Wiąże się to z wykorzystaniem standardowych technik i pytań do oceny umiejętności i kompetencji, koncentrując się na doświadczeniach i potencjale kandydata, a nie na nieświadomych uprzedzeniach. Zapewnia to, że wszyscy kandydaci mogą dać z siebie wszystko.

KROK 6

Rozmowy kwalifikacyjne sprzyjające włączeniu społecznemu: Przygotowanie i szkolenie integracyjnego panelu rozmów kwalifikacyjnych



- ❑ **Zorganizuj zróżnicowany zespół rekrutacyjny.** Zbierz zróżnicowany zespół rekrutacyjny z różnych środowisk, ról i szczebli w firmie, aby wnieść różne perspektywy i zmniejszyć nieświadome uprzedzenia.
- ❑ **Ustrukturyzowany proces.** Zaprojektuj ustrukturyzowany proces selekcji i rozmów kwalifikacyjnych. Zapewnij spójność wśród wszystkich kandydatów, aby zminimalizować uprzedzenia i zapewnić sprawiedliwość.
- ❑ **Wdrażaj szkolenia dotyczące uprzedzeń.** Jeśli jeszcze tego nie zrobiłeś, zapewnij szkolenie z nieświadomych uprzedzeń dla wszystkich zaangażowanych w proces rekrutacji. Pomoże to ankieterom rozpoznać i złagodzić ich uprzedzenia. Zapewnienie wszelkich innych niezbędnych wytycznych.
- ❑ **Terminowe udzielanie odpowiedzi kandydatom.** MŚP muszą zapewnić, że wszyscy kandydaci otrzymają odpowiedź na czas i że tylko odpowiednie CV kandydatów są przeglądane przez personel wewnętrzny.



KROK 6

Rozmowy kwalifikacyjne sprzyjające włączeniu społecznemu: Przygotuj się na dobrze zorganizowana rozmowa kwalifikacyjna



Opracuj zestaw pytań i kryteriów punktacji do wykorzystania podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej zadawaj wszystkim kandydatom te same pytania w tej samej kolejności i oceniaj odpowiedzi zgodnie z obiektywnymi kryteriami. Sprawia to, że odpowiedzi są porównywalne i zmniejsza stronniczość.



Przeprowadzaj rozmowy kwalifikacyjne przy użyciu panelu, a nie jednego ankietera. Wykazano, że udział wielu ankieterów w tym samym wywiadzie prowadzi do bardziej sprawiedliwych i dokładnych wyników niż prowadzenie wielu wywiadów tylko z jednym ankieterem.



Przygotuj ankieterów do prowadzenia spójnych rozmów kwalifikacyjnych. Dostarcz im pytania i kryteria z wyprzedzeniem i podkreśl potrzebę spójności w rozmowie kwalifikacyjnej. Zachęć panel do spotkania się z wyprzedzeniem, aby przypisać pytania do poszczególnych członków i sporządzić notatki.



Ankieterzy powinni niezależnie przypisać punkty do odpowiedzi każdego kandydata przed omówieniem ich w grupie. Omawianie kandydatów przed tym momentem oznacza, że ankieterzy są bardziej podatni na wpływ opinii innych ankieterów i potencjalnie opinii osoby z najwyższym stażem. Aby dowiedzieć się więcej: Jak przeprowadzać ustrukturyzowane rozmowy kwalifikacyjne - przewodnik wdrożeniowy. *[Jak przeprowadzać ustrukturyzowane rozmowy kwalifikacyjne - przewodnik wdrożeniowy](#)* *[How to run structured interviews – an implementation guide](#)*

KROK 6

Integracyjne rozmowy kwalifikacyjne: Upewnij się, że jesteś dostępny i integrujesz potencjalnych kandydatów



- ❑ **Strona internetowa gotowa na rozmowę kwalifikacyjną.** Profesjoniści najprawdopodobniej wejdą na stronę internetową firmy, aby przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Upewnij się, że masz szereg treści online, które pomogą osobom poszukującym pracy zidentyfikować cechy i cechy, które chcesz, aby zademonstrowali podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Pomoże to również określić kandydatów, którzy poświęcili czas na zbadanie Twojej firmy.
- ❑ **Reklamuj otwarty kontakt z pracownikami.** Kontaktowanie się z obecnymi pracownikami i studiowanie stron z recenzjami pracodawców są również postrzegane jako ważne źródła informacji do przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej.
- ❑ **Wejdź na strony z recenzjami pracodawców;** możliwe jest zarządzanie swoim profilem na wielu z nich. Zidentyfikuj najpopularniejsze z nich, pamiętając, że mogą istnieć specjalistyczne strony z recenzjami dla Twojej branży i upewnij się, że Twój profil na tych stronach dokładnie odzwierciedla Twoją markę pracodawcy.

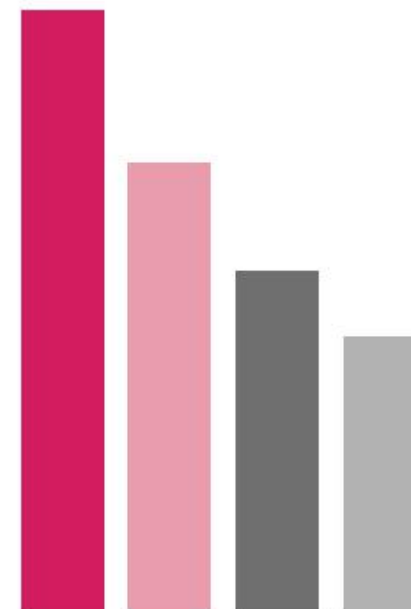


Odsetek pracodawców zapewniających szkolenia z zakresu rozmów kwalifikacyjnych



- 50%** Provide training
- 39%** Do not provide training
- 11%** Unsure

Źródła wykorzystywane przez kandydatów do badania firmy



- 84%** Company website
- 54%** Press articles
- 46%** Speaking to existing employees
- 30%** Visiting a review site (e.g. glassdoor.com)

KROK 6

Rozmowy kwalifikacyjne sprzyjające włączeniu społecznemu: Przygotowanie kandydatów do rozmowy kwalifikacyjnej sprzyjającej włączeniu społecznemu



Określanie oczekiwań. Przedstaw kandydatom jasne oczekiwania, harmonogramy i sposoby komunikacji. Jest to szczególnie ważne w przypadku kandydatów z obowiązkami opiekuńczymi lub nieprzewidywalnymi godzinami pracy, którzy mogą mieć mniej czasu na przygotowanie się do rozmów kwalifikacyjnych..



Harmonogram procesu. Pracodawca postrzegany jako terminowy jest bardziej atrakcyjny dla kandydatów. Przedstaw harmonogram kluczowych etapów rekrutacji w ogłoszeniu o pracę i we wszystkich komunikatach kierowanych do kandydatów.



Wyjaśnij etapy rekrutacji. Poinformuj kandydatów, jak będzie przebiegał proces rekrutacji (na przykład, ile rund rozmów kwalifikacyjnych jest prawdopodobnych, czy w grę wchodzi konkretne zadania), kiedy zostaną podjęte decyzje i jak szybko mogą spodziewać się odpowiedzi po złożeniu aplikacji i po rozmowach kwalifikacyjnych.



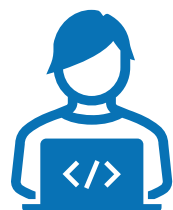
Potrzebne korekty. Proaktywnie pytaj kandydatów, czy potrzebują racjonalnych dostosowań podczas procesu rekrutacji, zamiast czekać, aż kandydaci poproszą o dostosowanie. Jednym z podejść może być wysłanie ankiety z listą kontrolną opcji i otwartym polem tekstowym na wszelkie dostosowania nieuwzględnione w podanych opcjach.

KROK 6

Rozmowy kwalifikacyjne sprzyjające włączeniu społecznemu:
Przygotowanie kandydatów do rozmowy kwalifikacyjnej
sprzyjającej włączeniu społecznemu



Elastyczne planowanie. Planowanie rozmów kwalifikacyjnych powinno być łatwe, dostępne i elastyczne. Pracodawcy powinni oferować kandydatom szereg terminów rozmów kwalifikacyjnych, w razie potrzeby oferować im wcześniejsze lub późniejsze terminy niż typowy dzień roboczy, a także zapewniać rozsądne dostosowania w razie potrzeby. Wiele kandydatów może mieć ograniczenia czasowe i budżetowe, w tym obowiązki opiekuńcze lub istniejące prace, które mogą nie pozwalać na nieplanowany czas wolny.



Elastyczne formaty rozmów kwalifikacyjnych. Może to obejmować oferowanie wirtualnych rozmów kwalifikacyjnych, które mogą być łatwiejsze dla kandydatów, ponieważ zmniejszają koszty i czas podróży. Jednak niektórzy kandydaci mogą mieć ograniczony dostęp do Internetu, urządzeń komputerowych lub cichej przestrzeni do rozmowy kwalifikacyjnej, więc należy również zaoferować opcje rozmowy twarzą w twarz.

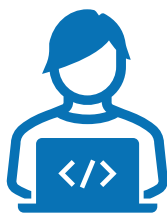
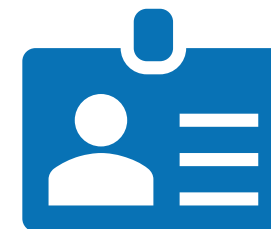
Znaczenie określonych czynników podczas rozmowy kwalifikacyjnej

Czynnik mający wpływ	Osoby szukające pracy		Pracodawcy	
	Bardzo ważne	Ważne	Bardzo ważne	Ważne
Otrzymywanie/dostarczanie wystarczających informacji o roli	85%	15%	70%	28%
Możliwość zadawania pytań	62%	34%	73%	27%
Możliwość właściwego wyjaśnienia doświadczenia	57%	38%	52%	42%
Otrzymywanie/dostarczanie informacji o zespole, w którym znajduje się dana rola	58%	38%	37%	57%
Otrzymywanie/dostarczanie wystarczających informacji o kulturze firmy	53%	43%	51%	42%
Otrzymywanie/dostarczanie informacji o oferowanym pakiecie świadczeń	40%	46%	33%	41%



KROK 6

Wywiad włączający: Wykorzystanie zarówno wywiadu i oceny umiejętności



Oceny oparte na umiejętnościach są formą oceny, która ocenia umiejętności i zdolności istotne dla roli, o którą ubiega się pracownik. Mogą one obejmować przykładowe zadania, testy sytuacyjne, ćwiczenia symulacyjne lub centra oceny. Oceny oparte na umiejętnościach powinny w jak największym stopniu przypominać rzeczywiste zadania na danym stanowisku. Testy oceny umiejętności okazały się lepszymi predyktorami wydajności na stanowisku pracy w porównaniu z tradycyjnymi podejściami, takimi jak testy, przegląd doświadczenia zawodowego, edukacji lub nieustrukturyzowane rozmowy kwalifikacyjne.

Przykłady: W przypadku roli związanej z kontaktem z klientem, należy odegrać sytuację, która wymaga od kandydata rozwiązania trudnej interakcji z klientem. W przypadku stanowiska wymagającego analizy danych, poproś kandydatów o przeanalizowanie zbioru danych i wyciągnięcie kluczowych statystyk i trendów. W przypadku stanowiska wymagającego zarządzania interesariuszami i umiejętności komunikacyjnych, poproś kandydatów o napisanie krótkiej wiadomości e-mail do potencjalnego klienta.

Aby dowiedzieć się więcej: Jak korzystać z zadań oceny opartych na umiejętnościach - przewodnik wdrażania: [How To Use Skill-based Assessment Tasks – An Implementation Guide](#).



11

Krok 7

Selekcja włączająca po rozmowie kwalifikacyjnej i ofercie

Zapewnia uczciwość na końcowych etapach rekrutacji dzięki pełnej szacunku informacji zwrotnej.



»» Krok 7 Selekcja włączająca po rozmowie kwalifikacyjnej i ofercie

Celem inkluzywnego procesu selekcji, rozmów kwalifikacyjnych i ofert jest zapewnienie uczciwości na końcowych etapach rekrutacji. Wiąże się to z udzielaniem kandydatom konstruktywnych i pełnych szacunku informacji zwrotnych, podejmowaniem decyzji w oparciu o obiektywne kryteria oraz składaniem ofert pracy, które odzwierciedlają zaangażowanie w różnorodność i integrację. Takie podejście pomaga promować przejrzystość, zapewniając wszystkim kandydatom uczciwe szanse, poczucie bycia mile widzianym i zachęcanym do odniesienia sukcesu i rozwoju od pierwszego dnia.

Krok 7

Selekcja włączająca: Integracyjne techniki filtrowania po etapie rozmowy kwalifikacyjnej

- **Zautomatyzowane filtrowanie** drażni zautomatyzowane systemy do oceny kandydatów w oparciu o określone, bezstronne kryteria, takie jak wymagane kwalifikacje lub odpowiednie doświadczenie. Unikaj filtrowania kandydatów według czynników, które mogą wprowadzać stronniczość, takich jak położenie geograficzne lub pochodzenie społeczno-ekonomiczne. Zapewnia to podejmowanie decyzji w oparciu o zasługi i kwalifikacje, ograniczając niezamierzoną dyskryminację niektórych grup. Automatyzacja tego etapu pozwala również na bardziej wydajny i spójny proces weryfikacji, koncentrując się na podstawowych wymaganiach stanowiska, a nie na subiektywnych czynnikach.
- **Ocena grupowa kandydatów:** Oceniaj kandydatów grupowo, a nie indywidualnie. Oceniając wielu kandydatów obok siebie, można obiektywnie porównać ich kwalifikacje i wyniki, zamiast podejmować pojedyncze decyzje, które mogą wprowadzać stronniczość. Metoda ta pozwala na bardziej kompleksowe zrozumienie puli talentów i zmniejsza ryzyko stereotypów.
- **Na przykład,** , zamiast oceniać każdą nadesłaną aplikację, ustal datę wspólnej oceny wszystkich wypełnionych aplikacji. Po wykonaniu tej czynności można ocenić i porównać kwalifikacje kandydatów w oparciu o wcześniej zdefiniowane kryteria, a następnie określić, kto przejdzie do etapu rozmowy kwalifikacyjnej. Takie podejście zapewnia sprawiedliwsze porównania i spójną ocenę wszystkich kandydatów. Korzystając z przetwarzania wsadowego, MŚP mogą podejmować bardziej świadome i sprawiedliwe decyzje o zatrudnieniu, koncentrując się na zaletach kandydatów, a nie na subiektywnych wrażeniach.

Krok 7

Selekcja włączająca: Integracyjne techniki filtrowania po etapie rozmowy kwalifikacyjnej

Integracyjna kalibracja Po rozmowach kwalifikacyjnych zbierz zespół rekrutacyjny, w tym zarówno osoby prowadzące rozmowy kwalifikacyjne, jak i menedżerów ds. rekrutacji, aby wspólnie przeanalizować wyniki każdego kandydata. Podczas tego spotkania kalibracyjnego uczestnicy mogą porównać wyniki rozmów, podzielić się spostrzeżeniami oraz omówić mocne i słabe strony każdego kandydata. Zaangażowanie kluczowych decydentów zapewnia odpowiedzialność i sprawiedliwość, ponieważ wszystkie oceny są otwarcie omawiane, a osoby przeprowadzające rozmowy kwalifikacyjne muszą uzasadnić swoje oceny. Proces ten pomaga również zmniejszyć stronniczość poprzez standaryzację sposobu oceny kandydatów przez różnych pracowników. Świadomość, że ich decyzje zostaną zweryfikowane, zachęca osoby do przekazywania bardziej obiektywnych i przemyślanych informacji zwrotnych, zmniejszając prawdopodobieństwo stronniczych ocen.

Takie podejście umożliwia MŚP usprawnienie procesu rekrutacji przy jednoczesnym zachowaniu inkluzywności i zminimalizowaniu stronniczości..

Krok 7

Post Offer: Techniki filtrowania włączającego po etapie rozmowy kwalifikacyjnej

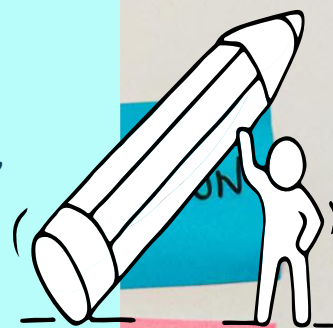
Przekazywanie informacji zwrotnych wszystkim kandydatom. Po zakończeniu rundy rekrutacyjnej prześlaj wszystkim kandydatom informację zwrotną na temat ich wyników. Upewnij się, że jest to zgodne ze znormalizowanym formatem, który jest zgodny z kluczowymi wymaganiami dla danego stanowiska. Unikaj niejasnych informacji zwrotnych i spraw, by były jak najbardziej szczegółowe.

Zbieraj informacje zwrotne od kandydatów (zarówno tych, którym się powiodło, jak i tych, którym się nie powiodło) na temat procesu rekrutacji za pomocą anonimowej ankiety i pytaj o włączenie. Przekazywanie jasnych informacji zwrotnych po rozmowach kwalifikacyjnych prawdopodobnie zwiększy odpowiedzialność za decyzje podejmowane przez menedżerów ds. rekrutacji. Kiedy ludzie wiedzą, że ich wybory zostaną zweryfikowane lub że będą musieli uzasadnić swoją decyzję przed innymi, różnice między płciami i rasami zmniejszają się. Anonimowe zbieranie informacji zwrotnych pomogłoby zidentyfikować i rozwiązać problemy w procesie rekrutacji, w tym wyzwania związane z integracją, które w przeciwnym razie mogłyby nie być oczywiste.

Zachęcanie kandydatów do ponownego aplikowania. Gdy kandydat nie otrzyma nominacji, zachęć go do ponownego złożenia aplikacji, gdy następnym razem pojawi się odpowiedni wakat.

Ocena rozmowy kwalifikacyjnej i sekcji

- ☐ Czy masz pytania na rozmowie kwalifikacyjnej zaprojektowane do pomiaru różnorodności, kompetencji kulturowych i inteligencji emocjonalnej?
- ☐ Jak definiujesz, co kwalifikuje kogoś jako „dopasowanego kulturowo”? Czy myślisz o tym, w jaki sposób kandydat może zaoferować wymiar, którego brakuje w Twojej kulturze i jak skutecznie odzwierciedla wartości Twojej firmy, czy też kwalifikacja jest bardziej przeczuciem, że ktoś „pasuje”? (uważaj na to drugie!) How successful are your recruitment efforts?
- ☐ Jak skuteczne są Twoje działania rekrutacyjne? Czy śledzisz wzorce rekrutacji dla niedostatecznie reprezentowanych grup? Czy masz wysoki wskaźnik akceptacji?



VALUES

passion

DIVER

GENDER
PAY
GAP

INITIATIVE

UX
DESIGN



EQUALITY
=
=
=

TEAM
WORK

SHARE
Knowledge

RES-

Źródło [Exude](#) HR through the Lends of D&I

TRANS

learning

Creative

Efekty kształcenia

- ❑ **Potrafi zidentyfikować i napisać** inkluzywne opisy stanowisk, które przyciągną różnorodne talenty i poszerzą pulę kandydatów.
- ❑ **Potrafi opracowywać i wdrażać** skuteczne, inkluzywne ogłoszenia o pracę, aby angażować i nawiązywać kontakt z niedostatecznie reprezentowanymi kandydatami.
- ❑ **Stosować uczciwe i bezstronne techniki** selekcji i rozmów kwalifikacyjnych, aby zapewnić wspierający i sprawiedliwy proces rekrutacji.
- ❑ **Wdrażać integracyjne strategie** po rozmowach kwalifikacyjnych i ofertach, które zapewniają uczciwość, dostarczają konstruktywnych informacji zwrotnych i promują różnorodność w ostatecznych decyzjach o zatrudnieniu.



Dobra robota!

Przejdź teraz do Modułu 3 Część 4
Rozwój i utrzymanie talentów
pracowników

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

