

Warszawa, 12 marca 2020

Online: 23 marca 2020

26 marca 2020

3 kwietnia 2020

Opisywanie kwalifikacji rynkowej – formularz

Opis kwalifikacji rynkowej (nazwa kwalifikacji)

Realizacja rekrutacji stałych

Materiał roboczy opracowany przy wsparciu Instytutu Badań Edukacyjnych w ramach projektu systemowego „Wspieranie realizacji II etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój, Priorytet II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.13 Przejrzysty i spójny Krajowy System Kwalifikacji.

Zadanie 2: Wspieranie podmiotów zainteresowanych włączeniem do ZSK kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, w tym kwalifikacji rynkowych.

Typ wniosku
Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK
Nazwa kwalifikacji (300 znaków) <i>Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. a). Pełna nazwa kwalifikacji, która ma być widoczna w ZRK i być umieszczana na dokumencie potwierdzającym jej uzyskanie.</i> <i>Nazwa kwalifikacji (na ile to możliwe) powinna:</i> <ul style="list-style-type: none">- jednoznacznie identyfikować kwalifikację,- różnić się od nazw innych kwalifikacji,- różnić się od nazwy zawodu, stanowiska pracy lub tytułu zawodowego, uprawnienia,- być możliwie krótka,- nie zawierać skrótów,- być oparta na rzeczowniku odczasownikowym, np. „gromadzenie”, „przechowywanie”, „szycie”.
Realizacja rekrutacji stałych
Skrót nazwy (150 znaków) <i>Pole nieobowiązkowe.</i>
-

Rodzaj kwalifikacji

Wskazanie, czy kwalifikacja jest: kwalifikacją pełną, czy kwalifikacją cząstkową.

Cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 4). Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

5 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

Krótką charakterystyka kwalifikacji oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji (4000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. d). Wybrane informacje o kwalifikacji skierowane do osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji oraz do pracodawców, które pozwolą im szybko ocenić, czy dana kwalifikacja jest właśnie tą, której poszukują.

Krótką charakterystyka może odpowiadać na pytanie: „Jakie działania lub zadania jest w stanie podejmować osoba posiadająca daną kwalifikację?”.

Osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do samodzielnego przygotowania i realizacji rekrutacji stałej, po weryfikacji potrzeb i profilu organizacji, w tym kultury organizacyjnej, znajduje i rekomenduje kandydata do bezpośredniego zatrudnienia u klienta/pracodawcy.

Charakteryzuje zagadnienia z zakresu metodologii prowadzenia rekrutacji oraz prawa pracy, szczególnie w zakresie form zatrudnienia, równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu oraz ochrony wizerunku i danych osobowych. Identyfikuje potrzeby klienta, w tym uwarunkowań wynikających z kultury organizacyjnej, i przedstawia adekwatną ofertę. Przygotowuje ogłoszenie rekrutacyjne zgodne z przepisami prawa, w szczególności dotyczącymi zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz ochrony danych osobowych oraz dobiera narzędzia rekrutacyjne, a następnie analizuje i selekcjonuje aplikacje. Jest gotowa do samodzielnego prowadzenia rozmowy rekrutacyjnej, w tym wywiadu biograficznego i kompetencyjnego, z wykorzystaniem narzędzi skutecznej komunikacji. Finalizuje proces rekrutacji przygotowując rekomendację dla klienta i informację zwrotną dla kandydata.

Osoba posiadająca daną kwalifikację może znaleźć zatrudnienie w agencjach zatrudnienia, działach odpowiedzialnych za rekrutację w organizacjach o różnej wielkości i profilu, publicznych służbach zatrudnienia czy organizacjach pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy.

Orientacyjny koszt uzyskania kwalifikacji: 2000,00 zł

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. c). Przeciętna liczba godzin, które trzeba poświęcić na osiągnięcie efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji oraz na ich walidację (1 godzina = 60 minut).

W pierwszej kolejności warto ustalić orientacyjny nakład pracy dla poszczególnych zestawów efektów uczenia się. orientacyjny nakład pracy dla kwalifikacji odpowiada sumie nakładu pracy potrzebnego do uzyskania wyodrębnionych w niej zestawów efektów uczenia się.

360 godzin

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji (2000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. f). Informacja na temat grup osób, które mogą być szczególnie zainteresowane uzyskaniem danej kwalifikacji, np. osoby zarządzające nieruchomościami, specjaliści z zakresu telekomunikacji, kobiety powracające na rynek pracy.

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być zainteresowani/zainteresowane:

- absolwenci i absolwentki kierunków społecznych, takich jak: psychologia, socjologia, pedagogika, zarządzanie,
- osoby zainteresowane pracą w rekrutacji, w tym osoby, które ukończyły staże w agencjach zatrudnienia, działach HR,
- osoby pracujące w agencjach zatrudnienia chcące potwierdzić swoje kompetencje;
- właściciele i osoby zarządzające w MŚP;
- pracownicy działu kadr, płac i administracji, których zakres zadań został poszerzony o rekrutację.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)

Kwalifikacja może być przydatna dla uczniów szkół branżowych lub techników kształcących się w określonych zawodach [Rozporządzenie MEN z dnia 16 maja 2019 r.](#)

W szkole prowadzącej kształcenie zawodowe kształcenie odbywa się w oparciu o podstawy programowe określone w rozporządzeniu MEN z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 991).

Część godzin zajęć może zostać przeznaczona na realizację obowiązkowych zajęć edukacyjnych przygotowujących uczniów do uzyskania kwalifikacji rynkowej funkcjonującej w ZSK, związanej z nauczaniem zawodem (§ 4 ust 5 pkt 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz. U. poz. 639)).

Należy wskazać zawody (zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego określoną w załączniku nr 2 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 316)), w przypadku których zasadne jest przygotowywanie uczniów do uzyskania kwalifikacji rynkowej objętej wnioskiem.

Wskazanie zawodów szkolnictwa zawodowego, z którymi związana jest kwalifikacja

Jeżeli w punkcie 7a wskazano przydatność kwalifikacji, to z rozwijanej listy branż i zawodów należy wybrać te zawody, z którymi związana jest wnioskowana kwalifikacja

nie dotyczy

Wymagane kwalifikacje poprzedzające (2000 znaków)

Pole nieobowiązkowe. Kwalifikacje pełne i częściowe, które musi posiadać osoba ubiegająca się o kwalifikację, by przystąpić do procesu weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji.

Kwalifikacja pełna z poziomem 4 PRK

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji (2000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. g). Określenie (w razie potrzeby) warunków, które musi spełniać osoba, aby przystąpić do walidacji i móc uzyskać kwalifikację (np. wymagany poziom wykształcenia).

Podczas określania tych warunków warto mieć na uwadze, że nie są one tożsame z warunkami zatrudnienia (np. ważnymi badaniami lekarskimi). Doświadczenie zawodowe powinno być wskazywane jako warunek jedynie w uzasadnionych przypadkach – kompetencje wynikające z praktyki zawodowej powinny być odzwierciedlone przede wszystkim w efektach uczenia się wymaganych dla kwalifikacji.

Wskazane warunki przystąpienia do walidacji powinny być możliwe do zweryfikowania.

Kwalifikacja pełna z poziomem 4 PRK

Zapotrzebowanie na kwalifikację (10000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. i). Wykazanie, że kwalifikacja odpowiada na aktualne oraz przewidywane potrzeby społeczne i gospodarcze (regionalne, krajowe, europejskie).

Możliwe jest odwołanie się do opinii organizacji gospodarczych, trendów na rynku pracy, prognoz dotyczących rozwoju technologii, a także strategii rozwoju kraju lub regionu.

Bezrobocie w Polsce w listopadzie 2019 r., jak wynika z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, wyniosło 5,1%. Sytuacja ta wpływa znacząco na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Analiza PwC z 2019 r. wykazała, że w ciągu 5 lat niedobór pracowników w kraju może sięgnąć 1,5 mln osób – zob. W. Orłowski, Analiza (niezależny Ośrodek Badań Ekonomicznych, GUS, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://www.pwc.pl/pl/media/2019/2019-01-22-luka-rynek-pracy-2025-pwc.html>). Również ostatni raport Barometru Rynku Pracy Work Service – XII edycja (zob. <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-XII-edycja>, s. 7) wskazuje, że aż 56% pracodawców sygnalizuje problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy (tzw. talentów). Spowodowało to m.in. utrudnienia przy realizacji kontraktów, wzrost kosztów HR czy ograniczenia inwestycji.

Ponadto według badań eRecruiter (raport eRecruiter „Candidate Experience w Polsce 2019”) blisko 9 na 10 kandydatów oczekuje od pracodawców rzetelnej komunikacji dotyczącej ofert pracy.

Deficyt kandydatów może mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie organizacji i jej wyniki, także finansowe. W sytuacji, kiedy pracodawcy coraz częściej sygnalizują problemy z rekrutacją osób o odpowiednich kompetencjach rośnie zapotrzebowanie na kwalifikacje dla rekruterów rekrutacji stałych. Wykwalifikowany, doświadczony rekruter, znający branżę i posiadający wiedzę na temat narzędzi i metod rekrutacyjnych potrafi dotrzeć do

odpowiednich kandydatów, co znacząco wpłynie na szybsze i skuteczniejsze przeprowadzenie procesu rekrutacji.

W tym kontekście rola profesjonalnego rekrutera jawi się jako niezbędna. Z badania PwC wynika, że „prezesi firm z Polski i innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej jako największe zagrożenie dla rozwoju biznesu wskazują na trudności w rekrutowaniu pracowników. (...) Kadrowe problemy, już teraz są bardzo uciążliwe dla naszych przedsiębiorców, w kolejnych latach będą się jeszcze pogłębiać. Aby zminimalizować negatywne skutki braku pracowników musimy jak najszybciej wprowadzić systemowe rozwiązania, które zniwelują lukę na naszym rynku pracy. Jednym z takich rozwiązań może być wykwalifikowany rekruter, którego rolą będzie zarówno dobór, w tym weryfikacja odpowiedniej osoby na dane stanowisko, jak i profesjonalna komunikacja z kandydatem, której wagi – jak wynika z ww. badań – nie można pomijać.

Zwiększona konkurencyjność powoduje zapotrzebowanie na wyższe kompetencje i lepsze dopasowanie (osoby do: zadania, zespołu, firmy, kultury organizacyjnej itd.). Trafiona rekrutacja to przewaga konkurencyjna. Dostęp do lepszych i lepiej „dopasowanych” „zasobów ludzkich” to więcej możliwości i końcowo niższe koszty. Dlatego by sprostać takiemu wyzwaniu rekruter powinien stanowić pomost między dwoma światami (pracodawcy i pracownicy), łącząc je. Zapotrzebowanie na ludzi z dobrze opanowaną kwalifikacją rekrutowania będzie więc rosło.

Wnioski te potwierdza obserwowany w ostatnich latach wzrost liczby agencji zatrudnienia na polskim rynku pracy, który jest odpowiedzią na zapotrzebowanie na profesjonalne usługi rekrutacyjne (zob. m.in. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2014 r., s. 9; Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2016 r., s. 9-10). Jak wskazuje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, usługi pośrednictwa pracy na terenie RP należą do najpopularniejszych obecnie usług rynku pracy. Na popularność świadczonych przez agencje zatrudnienia usług rekrutacyjnych wskazują także raporty Polskiego Forum HR (Polskie Forum HR, Rynek agencji zatrudnienia 2018, s. 16 i n.; Polskie Forum HR, Sytuacja na rynku agencji zatrudnienia w 1 kwartale 2019 r., s. 2).

Również według Monitora rynku pracy firmy Randstad 4 na 10 przedsiębiorców planuje zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza – w roku 2019 odsetek ten był identyczny (<http://info.randstad.pl/plany-pracodawcow-39>).

Przytoczone powyżej argumenty potwierdzają duże zapotrzebowanie na osoby z niniejszą kwalifikacją. Możliwość potwierdzenia swoich kompetencji z obszaru realizacji projektów rekrutacji stałych kwalifikacją włączoną do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji pozwoli na zwiększenie prestiżu osób odpowiadających za projekty rekrutacyjne i pomoże w budowaniu stabilnych i kompetentnych zasobów w organizacjach.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się (3000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2 lit. k). Wyjaśnienie, czym kwalifikacja różni się od wybranych kwalifikacji o zbliżonym charakterze. Punktem odniesienia powinny być kwalifikacje funkcjonujące w ZSK. Ponadto wskazanie kwalifikacji wpisanych do ZRK, które zawierają co najmniej jeden taki sam zestaw efektów.

Kwalifikacja „Realizacja rekrutacji stałych” wykazuje podobieństwo z kwalifikacjami:

- Realizacja projektów rekrutacyjnych w zakresie pracy tymczasowej,
- Obsługa klienta i sprzedaż w punkcie handlowym - sprzedawca.

Część efektów uczenia się wykazuje podobieństwo do kwalifikacji „Realizacja projektów rekrutacyjnych w zakresie pracy tymczasowej”, co wynika z podobnych założeń i celów stawianych rekrutacjom stałym i tymczasowym, których dotyczą obie kwalifikacje. Wskazane kwalifikacje różnią się jednak narzędziami stosowanymi w procesie rekrutacji oraz zestawem *Obsługa administracyjna zatrudniania osób kierowanych do pracodawcy użytkownika*, który występuje wyłącznie w kwalifikacji „Realizacja projektów rekrutacyjnych w zakresie pracy tymczasowej”.

Część efektów uczenia się w kwalifikacji wykazuje podobieństwo z kwalifikacją funkcjonującą w ZSK *Obsługa klienta i sprzedaż w punkcie handlowym - sprzedawca* w zakresie efektów uczenia się *Identyfikuje potrzeby klienta oraz Prezentuje ofertę zgodną z oczekiwaniami klienta*.

Na uczelniach wyższych można także znaleźć kierunki przygotowujące do pracy w rekrutacjach, takie jak: Dialog i doradztwo społeczne – studia I stopnia; Doradztwo kariery i doradztwo personalne – studia I i II stopnia; Mediacje i negocjacje – studia I i II stopnia. Z uwagi na autonomię uczelni wyższych, znaczne różnice programowe między uczelniami i brak uniwersalnych efektów uczenia się dla danych kierunków, nie jest możliwe dokonanie jednoznacznego porównania efektów uczenia się kwalifikacji „Realizacja rekrutacji stałych” z efektami uczenia się potwierdzonymi w trakcie nauki na ww. kierunkach studiów.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)

Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

[Dodatkowe umiejętności zawodowe](#)

Należy wybrać z listy „dodatkowe umiejętności zawodowe” (określone w rozporządzeniu MEN z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego, załącznik Nr 33) zawierające wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z zestawami efektów uczenia się określonymi w kwalifikacji rynkowej.

Wskazanie „dodatkowych umiejętności zawodowych” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego zawierających wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia

(Branża – Zawód – Umiejętność)

Jeżeli w punkcie 11a udzielono pozytywnej odpowiedzi, to z rozwijanej listy branż, zawodów i dodatkowych umiejętności zawodowych należy wybrać te umiejętności, które zawierają wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z wnioskowaną kwalifikacją.

nie dotyczy

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji (4000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. j). Omówienie perspektyw zatrudnienia i dalszego uczenia się, najistotniejszych z punktu widzenia rozwoju osobistego i zawodowego osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji.

Możliwe jest wskazanie przykładowych stanowisk pracy, na które będzie mogła aplikować osoba posiadająca daną kwalifikację.

Osoba posiadająca daną kwalifikację może znaleźć zatrudnienie w:

- agencjach zatrudnienia,
- działach odpowiedzialnych za rekrutację w przedsiębiorstwach o różnej wielkości i profilu,
- publicznych służbach zatrudnienia,
- organizacjach pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy.

Osoba posiadająca kwalifikację może również prowadzić własną działalność gospodarczą w zakresie rekrutacji.

Osoba posiadająca kwalifikację może znaleźć zatrudnienie na stanowisku:

- rekrutera
- HR Business Partnera
- Headhuntera.

Osoba posiadająca kwalifikację może poszerzać swoje kompetencje i kwalifikacje poprzez potwierdzenie innych kwalifikacji z zakresu rekrutacji (np. Realizacja projektów rekrutacyjnych w zakresie pracy tymczasowej) oraz udział w studiach podyplomowych, np. z zakresu Doradztwa personalnego, HR Business Partner i Zarządzania zasobami ludzkimi.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację (10000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. h). Określenie wymagań stanowiących podstawę do przeprowadzania walidacji w różnych instytucjach. Wymagania powinny dotyczyć:

- metod stosowanych w walidacji – służących weryfikacji efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, ale także (o ile to potrzebne) identyfikowaniu i dokumentowaniu efektów uczenia się;
- osób projektujących i przeprowadzających walidację;
- sposobu prowadzenia walidacji oraz warunków organizacyjnych i materialnych, niezbędnych do prawidłowego prowadzenia walidacji.

Wymagania dotyczące walidacji mogą być wskazane dla pojedynczych zestawów efektów uczenia się lub dla całej kwalifikacji.

Wymagania mogą być uzupełnione o dodatkowe wskazówki dla instytucji oraz osób projektujących i przeprowadzających walidację, a także dla osób ubiegających się o uzyskanie kwalifikacji.

1. Etap weryfikacji

1.1. Metody

Na etapie weryfikacji stosuje się następujące metody:

- test teoretyczny (w tym analiza przypadku);
- obserwacja w warunkach symulowanych połączona z analizą przypadku.

Część lub całość efektów uczenia się może zostać potwierdzone za pomocą analizy dowodów i deklaracji.

1.2. Zasoby kadrowe

W skład komisji walidacyjnej wchodzi 3 osoby, z których wszyscy posiadają kwalifikację pełną z poziomem minimum 6 PRK, oraz komisja łącznie spełnia poniższe kryteria, przy czym każdy z członków komisji musi spełniać przynajmniej jedno:

- przynajmniej dwie osoby posiadają minimum 5-letnie doświadczenie zawodowe w realizacji procesów rekrutacyjnych;
- przynajmniej jedna osoba posiada kwalifikację pełną z poziomem 7 PRK z zakresu prawa i specjalizuje się w prawie pracy.

1.3. Warunki organizacyjne i materialne

Za pomocą metody testu teoretycznego weryfikacji podlegają efekty uczenia się zawarte w Zestawie 1. Za pomocą metod analizy przypadku połączonej z obserwacją w warunkach symulowanych weryfikacji podlegają efekty uczenia się opisane w zestawach 2 i 3.

Instytucja prowadząca walidację zapewnia:

- pomieszczenie umożliwiające osobom, które przystąpiły do walidacji samodzielną pracę;
- opisane przypadki do analizy i niezbędne materiały.

W trakcie weryfikacji osoby przystępujące do walidacji:

- mogą korzystać z aktów prawnych bez komentarza;
- nie mogą korzystać z urządzeń mobilnych.

Dowodami mogącymi stanowić podstawę potwierdzenia części lub całości efektów uczenia się mogą być:

- opisane przeprowadzone projekty rekrutacyjne potwierdzone przez agencję zatrudnienia lub pracodawcę wraz z referencjami od klientów lub pracodawców;
- dyplom ukończenia studiów podyplomowych z zakresu prawa pracy ukończonych w ciągu ostatnich 3 lat.

2. Etap identyfikowania i dokumentowania

Nie określa się warunków identyfikowania i dokumentowania.

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy) (1000 znaków)

Jeśli ustanowiono w danym sektorze lub branży Sektorową Ramę Kwalifikacji, to wypełnienie tego pola jest obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 4). Podaj propozycję odniesienia do poziomu odpowiednich Sektorowych Ram Kwalifikacji, jeśli są one włączone do ZSK.

nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się (2000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1) lit. a). Zwięzła, ogólna charakterystyka wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych poprzez określenie działań, do których podjęcia będzie przygotowana osoba posiadająca daną kwalifikację.

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się powinna nawiązywać do charakterystyki odpowiedniego poziomu PRK, w szczególności odpowiadać na pytania o przygotowanie osoby posiadającej kwalifikację do samodzielnego działania w warunkach mniej lub bardziej przewidywalnych, wykonywania działania o różnym poziomie złożoności, podejmowania określonych ról w grupie, ponoszenia odpowiedzialności za jakość i skutki działań (własnych lub kierowanego zespołu).

Osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do samodzielnego przygotowania i realizacji rekrutacji stałej. Posiada w szerokim zakresie wiedzę na temat metod i technologii stosowanych do prowadzenia rekrutacji. Stosuje obowiązujące przepisy prawa pracy, szczególnie w zakresie form zatrudnienia, równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu oraz ochrony wizerunku i danych osobowych. Jest gotowa do identyfikowania potrzeb klienta i przedstawienia adekwatnej oferty. Przygotowuje ogłoszenie rekrutacyjne zgodne z przepisami prawa oraz dobiera narzędzia rekrutacyjne, a następnie analizuje i selekcjonuje aplikacje. Jest gotowa do samodzielnego prowadzenia rozmowy rekrutacyjnej, w tym wywiadu biograficznego i kompetencyjnego, z wykorzystaniem narzędzi skutecznej komunikacji, w zmiennych i nie w pełni przewidywalnych warunkach. Finalizuje proces rekrutacji przygotowując rekomendację dla klienta i informację zwrotną dla kandydata. Jest samodzielną w wykonywaniu swoich zadań i ponosi za nie odpowiedzialność.

Wyodrębnione zestawy efektów uczenia się

Wykaz zestawów efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, zawierający: numer porządkowy (1, 2, ...), nazwy zestawów, orientacyjne odniesienie każdego zestawu do poziomu PRK oraz orientacyjny nakład pracy potrzebny do osiągnięcia efektów uczenia w każdym zestawie.

Nazwa zestawu powinna:

- *nawiązywać do efektów uczenia się wchodzących w skład danego zestawu lub odpowiadać specyficze wchodzących w jego skład efektów uczenia się,*
- *być możliwie krótka,*
- *nie zawierać skrótów,*

gdy jest to możliwe, być oparta na rzeczowniku odczasownikowym, np. „gromadzenie”, „przechowywanie”, „szycie”.

1. Przygotowanie procesu rekrutacji stałej (100 godz, 5 PRK)
2. Przygotowanie oferty usługi rekrutacyjnej (60 godz, 5 PRK)
3. Realizacja procesu rekrutacji (200 godz, 5 PRK)

Łącznie: 360 godz.

Poszczególne efekty uczenia się w zestawach

Zestaw efektów uczenia się to wyodrębniona część efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji. Poszczególne efekty uczenia się powinny być wzajemnie ze sobą powiązane, uzupełniające się oraz przedstawione w sposób uporządkowany (np. od prostych do bardziej złożonych).

Poszczególne efekty uczenia się są opisywane za pomocą: umiejętności (tj. zdolności wykonywania zadań i rozwiązywania problemów) oraz kryteriów weryfikacji, które doprecyzowują ich zakres oraz określają niezbędną wiedzę i kompetencje społeczne.

Poszczególne efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, pozwalające na zaplanowanie i przeprowadzenie walidacji, których wyniki będą porównywalne, oraz dające możliwość odniesienia do poziomu PRK,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, dla których dana kwalifikacja jest przewidziana,
- możliwe do zweryfikowania podczas walidacji,
- zrozumiałe dla osób potencjalnie zainteresowanych kwalifikacją.

Podczas opisywania poszczególnych efektów uczenia się korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych (np. „rozdzielić”, „uzasadnia”, „montuje”).

Zestaw efektów uczenia się:	01. Przygotowanie procesu rekrutacji stałej
Umiejętności	Kryteria weryfikacji
a. Charakteryzuje metodologię prowadzenia procesu rekrutacyjnego	<ul style="list-style-type: none"> • omawia metody i narzędzia rekrutacji; • dobiera metody i narzędzia rekrutacyjne do opisu stanowiska; • opisuje schemat przebiegu rekrutacji.
b. Charakteryzuje przepisy prawa	<ul style="list-style-type: none"> • rozróżnia typy umów stosowanych w zatrudnieniu/współpracy (umowa o pracę a umowy cywilnoprawne, w tym umowa o współpracy);

<p>regulujące formy zatrudnienia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • omawia status prawny osoby zatrudnionej/współpracującej wynikający z zastosowania wybranej formy zatrudnienia/współpracy; • omawia różnice pomiędzy listem intencyjnym i umową przedwstępną.
<p>c. Charakteryzuje przepisy prawa dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wyjaśnia pojęcia: dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej oraz nierównego traktowania; • omawia wyjątki od zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu; • identyfikuje konsekwencje prawne naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
<p>d. Charakteryzuje przepisy prawa dotyczące ochrony danych osobowych kandydata do pracy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • omawia zasady przetwarzania danych osobowych w procesach rekrutacji z uwzględnieniem różnych form zatrudnienia/współpracy; • wskazuje zakres danych osobowych, jakich pracodawca może żądać od kandydata do pracy, oraz sposób ich dokumentowania; • wskazuje zakres danych osobowych, jakie pracodawca może przetwarzać za zgodą kandydata do pracy, oraz sposób ich dokumentowania; • identyfikuje uwarunkowania prawne zastosowania poszczególnych metod i narzędzi rekrutacji (np. testy umiejętności, testy psychologiczne); • identyfikuje obowiązki administratora danych osobowych w związku z gromadzeniem danych osobowych w procesach rekrutacji, z uwzględnieniem pojedynczej rekrutacji i przyszłych rekrutacji.
<p>Zestaw efektów uczenia się:</p>	<p>02. Przygotowanie oferty usługi rekrutacyjnej</p>
<p>Umiejętności</p>	<p>Kryteria weryfikacji</p>
<p>a. Identyfikuje potrzeby klienta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wyjaśnia znaczenie stosowania techniki aktywnego słuchania; • formułuje przykładowe pytania otwarte służące rozpoznaniu potrzeb klienta, w tym uwarunkowań wynikających z kultury organizacyjnej; • formułuje przykładowe pytania pogłębiające dotyczące potrzeb klienta; • weryfikuje stopień zrozumienia potrzeb klienta, wykorzystując parafrazę; • formułuje pytania związane z charakterem zatrudnienia, rodzajem i warunkami wykonywania pracy; • identyfikuje profil kandydata i warunki wynagrodzenia za pracę na podstawie przeprowadzonego wywiadu;

	<ul style="list-style-type: none"> • doradza klientowi w zakresie wyboru właściwej formy zatrudnienia.
b. Prezentuje ofertę zgodną z potrzebami klienta	<ul style="list-style-type: none"> • dobiera usługę do zidentyfikowanych potrzeb klienta; • przedstawia ofertę zawierającą opis procesu rekrutacji, wykorzystywanych narzędzi, kompetencje rekruterów oraz warunki cenowe; • komunikuje korzyści płynące z poszczególnych cech oferty; • uzasadnia cenę usługi, odwołując się do jej właściwości oraz realiów rynku; • formułuje przykładowe pytania służące poznaniu opinii klienta na temat oferty; • omawia sposoby reakcji na potencjalne wątpliwości klienta; • formułuje propozycję poszerzenia oferty usługi, posługując się językiem korzyści i uwzględniając potrzeby klienta;
Zestaw efektów uczenia się:	03. Realizacja procesu rekrutacji
Umiejętności	Kryteria weryfikacji
a. Przygotowuje ogłoszenie rekrutacyjne	<ul style="list-style-type: none"> • wymienia elementy ogłoszenia; • redaguje ogłoszenie o pracę; • ocenia zgodność treści ogłoszenia z przepisami prawa, w szczególności dotyczącymi zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz ochrony danych osobowych.
b. Dobiera narzędzia rekrutacyjne do stanowiska pracy	<ul style="list-style-type: none"> • omawia kanały dystrybucji ogłoszenia o pracę z uwzględnieniem specyfiki stanowiska pracy i uwarunkowań rynku lokalnego; • dobiera narzędzia pozyskiwania kandydata do stanowiska pracy (np. networking, direct search, siatka poleceń, ogłoszenie); • dobiera metody i narzędzia selekcji (np. wywiad kompetencyjny, biograficzny, testy psychometryczne, assessment center) do profilu kompetencyjnego kandydata.
c. Analizuje i selekcjonuje aplikacje	<ul style="list-style-type: none"> • wybiera aplikacje adekwatne do opisu stanowiska; • potwierdza (wstępnie) kompetencje kandydata niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku;
d. Prowadzi rozmowę rekrutacyjną	<ul style="list-style-type: none"> • wymienia elementy scenariusza rozmowy rekrutacyjnej; • prezentuje ofertę w sposób interesujący dla kandydata; • przeprowadza wywiad biograficzny z kandydatem; • przeprowadza wywiad kompetencyjny z kandydatem; • formułuje przykładowe pytania pogłębiające, weryfikujące elementy biograficzne i kompetencyjne; • powtarza własnymi słowami wypowiedź rozmówcy z zachowaniem jej zasadniczego sensu (przykład parafrazy);

	<ul style="list-style-type: none"> • porządkuje i podsumowuje informacje usłyszane od rozmówcy (przykład klaryfikacji); • analizuje oczekiwania i potrzeby kandydata; • potwierdza elementy oferty pracy oraz oczekiwania kandydata; • negocjuje z kandydatem warunki zatrudnienia zgodnie z wytycznymi klienta.
<p>e. Finalizuje proces rekrutacji</p>	<ul style="list-style-type: none"> • przygotowuje rekomendację dla klienta; • omawia scenariusze zakończenia rekrutacji; • sporządza komunikat informujący kandydata o wyniku rekrutacji; • planuje działania po zakończeniu rekrutacji w celu zbadania poziomu satysfakcji klienta.
<p>Wnioskodawca <i>Pole obowiązkowe (art. 83 ust. 1 pkt 7). Z listy rozwijanej w formularzu w ZRK należy wybrać podmiot wnioskodawcy.</i></p>	
<p>Minister właściwy <i>Pole obowiązkowe (art. 16 ust. 1). Należy wskazać odpowiedniego ministra, który zdaniem wnioskodawcy jest właściwy do rozpatrzenia wniosku i po włączeniu kwalifikacji do ZSK powinien odpowiadać za kwalifikację.</i></p>	
<p>Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p>	
<p>Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności (2000 znaków) <i>Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. b). W przypadku kwalifikacji nadawanej na czas określony wskaż, po jakim czasie konieczne jest odnowienie ważności kwalifikacji oraz określ warunki, jakie muszą być spełnione, aby ważność dokumentu została przedłużona.</i></p>	
<p>Certyfikat ważny 5 lat. Warunkiem przedłużenia jego ważności jest udokumentowanie aktywnego przebiegu pracy zawodowej w zakresie efektów uczenia się opisanych w kwalifikacji przez okres minimum 3 lat.</p>	
<p>Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji <i>Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. b). Np. dyplom, świadectwo, certyfikat, zaświadczenie.</i></p>	
<p>Certyfikat</p>	
<p>Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji (2500 znaków) <i>Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. e). Podaj, o jakie uprawnienia może się ubiegać osoba po uzyskaniu kwalifikacji. Jeśli z uzyskaniem kwalifikacji nie wiąże się uzyskanie uprawnień, należy wpisać "Nie dotyczy".</i></p>	

brak

Kod dziedziny kształcenia

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt. 7). Kod dziedziny kształcenia, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2012 r. poz. 591, z późn. zm.).

345.B Zarządzanie

Kod PKD

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 7). Kod Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

78.10 Działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników