

Tabela zgodności

Nazwa kwalifikacji	Realizacja rekrutacji stałych
Członkowie Zespołu <i>(imię i nazwisko)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Magdalena Batogowska 2. Anna Kamińska-Pietnoczko 3. Magdalena Kuba 4. Daria Seklecka
Rekomendowany poziom PRK dla kwalifikacji	5 PRK
Poziom PRK najlepiej odpowiadający zestawom efektów uczenia się*	<p>Zestaw 1. Przygotowanie procesu rekrutacji stałej - 5 PRK</p> <p>Zestaw 2. Przygotowanie oferty usługi rekrutacyjnej - 6 PRK</p> <p>Zestaw 3. Realizacja procesu rekrutacji - 5 PRK</p>

Zestaw 1

Przygotowanie procesu rekrutacji stałej

L.p.	Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*	Kryteria weryfikacji
1.	Charakteryzuje metodologię prowadzenia procesu rekrutacyjnego	omawia metody i narzędzia rekrutacji;
		dobiera metody i narzędzia rekrutacyjne do opisu stanowiska;
		opisuje schemat przebiegu rekrutacji.
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P6Z_WO(1)		
2.	Charakteryzuje przepisy prawa regulujące formy zatrudnienia	rozdziela typy umów stosowanych w zatrudnieniu/współpracy (umowa o pracę a umowy cywilnoprawne, w tym umowa o współpracy);
		omawia status prawny osoby zatrudnionej/współpracującej wynikający z zastosowania wybranej formy zatrudnienia/współpracy;
		omawia różnice pomiędzy listem intencyjnym i umową przedwstępną.
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P5Z_WT(2); P4Z_WO(2)		
3.	Charakteryzuje przepisy prawa dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu	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.
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P5Z_WT(3); P4Z_WZ		
4.	Charakteryzuje przepisy prawa dotyczące ochrony danych osobowych kandydata do pracy	<p>omawia zasady przetwarzania danych osobowych w procesach rekrutacji z uwzględnieniem różnych form zatrudnienia/współpracy;</p> <p>wskazuje zakres danych osobowych, jakich pracodawca może żądać od kandydata do pracy, oraz sposób ich dokumentowania;</p> <p>wskazuje zakres danych osobowych, jakie pracodawca może przetwarzać za zgodą kandydata do pracy, oraz sposób ich dokumentowania;</p> <p>identyfikuje uwarunkowania prawne zastosowania poszczególnych metod i narzędzi rekrutacji (np. testy umiejętności, testy psychologiczne);</p> <p>identyfikuje obowiązki administratora danych osobowych w związku z gromadzeniem danych osobowych w procesach rekrutacji, z uwzględnieniem pojedynczej rekrutacji i przyszłych rekrutacji.</p>
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P5Z_UI (1)I; P4Z_WT(3)		
Zestaw 2.		
Przygotowanie oferty usługi rekrutacyjnej		
L.p.	Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*	Kryteria weryfikacji
1.	Identyfikuje potrzeby klienta	<p>wyjaśnia znaczenie stosowania techniki aktywnego słuchania;</p> <p>formułuje przykładowe pytania otwarte służące rozpoznaniu potrzeb klienta w tym uwarunkowań wynikających z kultury organizacyjnej;</p> <p>formułuje przykładowe pytania pogłębiające dotyczące potrzeb klienta;</p> <p>weryfikuje stopień zrozumienia potrzeb klienta, wykorzystując parafrazę;</p> <p>formułuje pytania związane z charakterem zatrudnienia, rodzajem i warunkami wykonywania pracy;</p> <p>identyfikuje profil kandydata i warunki wynagrodzenia za pracę na podstawie przeprowadzonego wywiadu;</p> <p>doradza klientowi w zakresie wyboru właściwej formy zatrudnienia.</p>
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P4Z_KW(1); P7Z_KW; P6Z_UO(1,4)		



2.	Prezentuje ofertę zgodną z potrzebami klienta	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.
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P6Z_UI(3); P5Z_UN; P6Z_UO(1,2)		

Zestaw 3.

Realizacja procesu rekrutacji

L.p.	Poszczególne efekty uczenia się w zestawach*	Kryteria weryfikacji
1.	Przygotowuje ogłoszenie rekrutacyjne	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.
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P5Z_UI(1);		
2.	Dobiera narzędzia rekrutacyjne do stanowiska pracy	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.
Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:		
P5Z_UN		
3.	Analizuje i selekcjonuje aplikacje	wybiera aplikacje adekwatne do opisu stanowiska;



		potwierdza (wstępnie) kompetencje kandydata niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku.
	Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:	
	P6Z_UU(2); P6Z_UI(2); P5Z_UO(4)	
4.	Prowadzi rozmowę rekrutacyjną	<p>wymienia elementy scenariusza rozmowy rekrutacyjnej;</p> <p>prezentuje ofertę w sposób interesujący dla kandydata;</p> <p>przeprowadza wywiad biograficzny z kandydatem;</p> <p>przeprowadza wywiad kompetencyjny z kandydatem;</p> <p>formułuje przykładowe pytania pogłębiające, weryfikujące elementy biograficzne i kompetencyjne;</p> <p>powtarza własnymi słowami wypowiedź rozmówcy z zachowaniem jej zasadniczego sensu (przykład parafrazy);</p> <p>porządkuje i podsumowuje informacje usłyszane od rozmówcy (przykład klaryfikacji);</p> <p>analizuje oczekiwania i potrzeby kandydata;</p> <p>potwierdza elementy oferty pracy oraz oczekiwania kandydata;</p> <p>negocjuje z kandydatem warunki zatrudnienia zgodnie z wytycznymi klienta.</p>
	Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:	
	P5Z_UO(4); P6Z_KW(2)	
5.	Finalizuje proces rekrutacji	<p>przygotowuje rekomendację dla klienta;</p> <p>omawia scenariusze zakończenia rekrutacji;</p> <p>sporządza komunikat informujący kandydata o wyniku rekrutacji;</p> <p>planuje działania po zakończeniu rekrutacji w celu zbadania poziomu satysfakcji klienta.</p>
	Najlepiej dopasowany(e) składnik(i) opisu poziomów PRK:	
	P4Z_KO(1); P5Z_UI(1)	

*W tabeli zgodności należy zaznaczyć zestaw/y efektów uczenia się / efekty uczenia się o kluczowym znaczeniu dla kwalifikacji.