



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Rekrutacja pracowników młodego pokolenia:
Innowacyjny HR-Management

Zestaw narzędzi do identyfikacji osobistych kompetencji i aspiracji życiowych oraz porównania ich z celami korporacyjnymi

Realizacja i ocena działań szkoleniowych i notatek z
zastosowania

Christian Wildt

Hanse-Parlament



Hanse-Parlament



Wielkopolska Izba Rzemieśnicza
w Poznaniu



ESTONIAN
CHAMBER OF COMMERCE
AND INDUSTRY



Izba Rzemieśnicza w Opolu



"Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie stanowi poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji."

Spis treści

	strona	
1.	Klasyfikacja formalna sprawozdania	3
2.	Zestaw narzędzi do identyfikacji osobistych kompetencji i aspiracji życiowych oraz porównania ich z celami korporacyjnymi	3
2.1	Zawartość i podstawa materialna zestawu narzędzi	3
3.	Ocena	4
3.1	Proces oceny	4
3.2	Stosowane instrumenty badawcze	4
4.	Wyniki oceny - uwagi dotyczące zastosowania i zalecenia dotyczące użytkowania	5
4.1	Ocena organizacji wdrażających	5
4.2	Ocena podsumowująca	7
4.3	Uwagi dotyczące stosowania i zalecenia dotyczące użytkowania	7
5.	Załączniki	8
Załącznik 1	Kwestionariusz oceny Wnioskodawcy	9
Załącznik 2	Kwestionariusz oceny Przedsiębiorstwa	12
Załącznik 3	Sprawozdanie z realizacji Opole (PL)	14
Załącznik 4	Sprawozdanie z realizacji Poznań (PL)	16
Załącznik 5	Sprawozdanie z realizacji Estonia (EE)	18
Załącznik 6	Podsumowanie wyników kwestionariusza Uczestnicy	21
Załącznik 7	Podsumowanie wyników kwestionariusza Przedsiębiorstwa	23



1. Klasyfikacja formalna sprawozdania

Prezentowany tu raport jest ułożony w planie pracy projektu w Pakiecie **Roboczym 3, którego efektem jest produkt** "O2 Toolbox do identyfikacji osobistych kompetencji i aspiracji życiowych, a także porównania z celami korporacyjnymi"

Działania 1 i 2 obejmowały przegląd i ocenę istniejących narzędzi do identyfikacji kompetencji oraz koordynację koncepcji określania kompetencji osobistych i koncepcji życiowych, jak również porównanie z celami firmy. To działanie było realizowane przez PP1 HP, PP2 BAHH i PP7 A&Z.

Zadanie 3 dotyczyło opracowania wieloetapowego procesu powiązanych ze sobą dokumentów pisemnych i elektronicznych. Efektem jest opracowanie 4-stopniowego procesu. Działanie to było realizowane przez PP1 HP, PP2 BAHH i PP7 A&Z, z zachowaniem procesów sprzężenia zwrotnego ze wszystkimi pozostałymi partnerami projektu.

Działanie 4 obejmowało próby instrumentów w różnych krajach z udziałem łącznie 40 osób z różnych grup docelowych.

Próby były prowadzone przez 3 partnerów w trzech krajach:

- Izba Rzemieśnicza w Opolu / Chamber of Crafts - CCO, Opole/Poland [PP 3]
- Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu - WIR / Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu /Polska [PP 4]
- Eesti Kaubandus-Tööstuskoda / Estonian Chamber of Commerce and Industry - ECCI Tallinn/Estonia [PP 5]

Głównym przedmiotem raportu jest **działanie 5** "Ewaluacja prób i na podstawie wyników ewaluacji uzupełnienie programu doskonalenia zawodowego i coachingu o wszystkie dokumenty", prowadzone przez Arbeit und Zukunft [PP1- HP].

W oparciu o ocenę prób niektóre "Uwagi dotyczące rozwoju zastosowań i zalecenia dotyczące użytkowania zostały dostosowane i włączone do niniejszego raportu oraz wieloetapowego narzędzia oceny **Działanie 6**.

2. Zestaw narzędzi do identyfikacji osobistych kompetencji i aspiracji życiowych oraz porównania ich z celami korporacyjnymi

2.1 Zawartość i podstawa materialna zestawu narzędzi

Analiza różnych procedur oceny wykazała, że istnieje potrzeba stworzenia nowej procedury, która w procesie rekrutacji uwzględniałaby nie tylko kandydata, ale również stronę firmową. Kwestionariusze pozwalające na porównanie oczekiwań obu stron są obiecującym podejściem umożliwiającym systematyczną analizę i ocenę potencjalnego dopasowania. Informacje te są cenne dla ostatniego etapu zestawu narzędzi, wywiadu osobistego, ponieważ obie strony, kandydat i firma, podchodzą do tego etapu ze szczegółowymi informacjami o sobie nawzajem, co pozwala na rozpoczęcie rozmowy z lepszego punktu niż zwykle, z perspektywą lepszego zrozumienia siebie nawzajem.

(1) Pierwszy etap dla kandydatów. Zawiera on pytania dotyczące przeszłości osobistej, doświadczenia zawodowego i edukacyjnego, umiejętności (kompetencje społeczne, metodologiczne, osobiste i techniczne), pomysłów kandydata na przyszłość oraz wyobrażeń o idealnym miejscu pracy.

(2) drugi etap dla firm prosi o informacje o firmie i faktach dotyczących pracy wymagane cechy zawodowe i edukacyjne, wymagane kompetencje, umiejętności społeczne, umiejętności metodologiczne, umiejętności osobiste, podstawowe kompetencje techniczne , kultury organizacyjnej i warunków panujących



w miejscu pracy.

(3) trzeci etap opisuje proces analizy z pierwszego i drugiego etapu oraz wyjaśnia, jak poszczególne sekcje są ze sobą powiązane. Zawiera wskazówki, na co zwrócić uwagę i jak przygotować się do procesu rozmowy kwalifikacyjnej.

(4) Czwartym etapem jest rozmowa indywidualna. Nasz przewodnik zawiera szczegółowe wskazówki dotyczące przygotowania, przeprowadzenia i kontynuacji tego procesu.

Grupami docelowymi programu Szkolenia Kadry-Menedżerowie są:

1. Właściciele i menedżerowie MŚP, którzy w ramach różnych działań szkoleniowych i doszkalających poznają zestaw narzędzi i otrzymują go do wykorzystania w firmie. i udostępniają go do wykorzystania w firmie. Za pomocą zestawu narzędzi mogą oni rekrutować pracowników w sposób ukierunkowany.

2. stażyści, studenci i inni kandydaci mają bezpośrednią korzyść z tego zestawu narzędzi, otrzymują miejsce szkolenia lub pracę, która szczególnie odpowiada ich kompetencjom i życzeniom. Ponadto otrzymują dobrą ocenę swoich osobistych kompetencji, umiejętności i oczekiwań życiowych i mogą realizować swoją dalszą ścieżkę kariery w sposób znacznie bardziej zdecydowany, refleksyjny i świadomy.

3. doradców i nauczycieli, którzy wykorzystują zestaw narzędzi w ramach zajęć z zakresu nauczania zawodowego i doradztwa dla MŚP.

4. Izby, inni promotorzy MŚP oraz inne instytucje VET są również postrzegane jako grupa docelowa, ponieważ otrzymują zestaw narzędzi do celów VET i konsultacji z MŚP.

W celu przygotowania się do wdrożenia ofert kwalifikacyjnych opracowano i przetestowano seminarium szkoleniowo-trenerskie (O3) Seminarium obejmowało treści dwóch wymienionych powyżej produktów O 1 i O 2, a jednocześnie dostarczyło podstawowej wiedzy na temat realizacji seminariów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi przez uczestniczące w projekcie instytucje partnerów projektu. Seminarium to zostało przetestowane w Kolding (Dania) w listopadzie 2021 roku.

3. Ocena

3.1 Proces oceny

Cele i zadania oceny wszelkich środków lub działań na rzecz zmian są zawsze kwestiami zależnymi od kontekstu. W ten sposób należy również oceniać wszelkie działania szkoleniowe.

Głównym celem ewaluacji procesu oceny kompetencji było ustalenie, jak dobrze ocena kompetencji osiągnęła swoje cele, jak dobrze znane ryzyka i nieznane możliwości stronniczości zostały znalezione i rozwiązane oraz jak można ulepszyć proces.

Ocena została przeprowadzona w oparciu o 2 kwestionariusze. Każda ankieta dotyczyła procesu oceny kompetencji z punktu widzenia określonej grupy docelowej: przez wnioskodawców oraz przez menedżerów lub innych właścicieli procesu oceny kompetencji.

3.2 Stosowane instrumenty badawcze

Zgodnie z założeniami partnerów projektu opracowano dwa kwestionariusze: (1) dwa dla uczestników oraz (2) również dla kierowników.

Poniżej przedstawiono pokrótce podstawową strukturę kwestionariuszy oraz instrukcję ich stosowania. Kwestionariusze są dołączone do raportu w załącznikach 1 - 2



- (1) Ze względu na ochronę danych osobowych ankieta jest przeprowadzana anonimowo. Kwestionariusz dla wnioskodawcy obejmuje następujące zagadnienia:
- Podstawowe zrozumienie pytań zawartych w kwestionariuszu
 - Pytania dotyczące celów, procesu i wykorzystania wyników samooceny
 - Pytania dotyczące użyteczności i funkcjonalności kwestionariusza
 - Pytania dotyczące stosowności żądanych informacji (pierwszy etap)
 - Pytania o przydatność uzyskanych informacji o firmie (drugi etap)
 - Pytania dotyczące wywiadu/rozmowy zwrotnej (czwarty etap)
- (2) Ze względu na ochronę danych osobowych ankieta jest przeprowadzana anonimowo. Kwestionariusz dla przedsiębiorcy obejmuje następujące zagadnienia:
- Część A: Podstawowe zrozumienie pytań zawartych w kwestionariuszu
 - Część B: Pytania dotyczące celów, procesu i wykorzystania wyników samooceny
 - Część C: Pytania dotyczące użyteczności i funkcjonalności kwestionariusza
 - Część D: Pytania dotyczące adekwatności zapytanych informacji (drugi etap)
 - Część E: Pytania o przydatność otrzymanych informacji o wnioskodawcy (pierwszy etap)
 - Część F: Pytania dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej (czwarty etap)

Czas na wypełnienie ankiety (ok. 5-10 minut) należy przeznaczyć na koniec każdego warsztatu.

Organizator lokalny przeanalizuje kwestionariusze i przekaże podsumowanie ewaluatorowi. W przypadku pojawienia się odpowiedzi swobodnych w jakimś innym języku niż angielski, zaleca się ich przetłumaczenie.

Osoba oceniająca zestawia wszystkie informacje zwrotne i tworzy podsumowanie.

Wskaźnik odpowiedzi na ankiety, zwłaszcza ze strony zaangażowanych firm, był bardzo niski i dlatego partnerstwo zdecydowało się na przeprowadzenie dodatkowych wywiadów osobistych w celu zebrania jakościowych informacji zwrotnych.

4. Wyniki oceny - uwagi dotyczące zastosowania i zalecenia dotyczące użytkowania

4.1 Ocena organizacji wdrażających

Sprawozdania z realizacji i ewaluacji partnerów projektu wykonawczego zostały zweryfikowane, wprowadzono głównie korekty językowe, ujednolicono strukturę i formatowanie. Są one wymienione na stronie → Załączniki 3 do 5. Poniżej znajduje się podsumowanie najważniejszych wskazań pozytywnych aspektów i sugestii zmian.

Docelowa liczba uczestników została przekroczona.

W tabeli przedstawiono podział dla zaangażowanych partnerów projektów wykonawczych.

	Liczba uczestników		
Realizacja przez partnera projektu	Wnioskodawcy	Firmy	



Opole (PL)	18	15	→ Załącznik 3
Poznań (PL)	15	15	→ Załącznik 4
Tallinn (EST)	15	13	→ Załącznik 5
Suma	48	43	
Wartość docelowa	40		

Ponieważ wskaźnik odpowiedzi na kwestionariusz był bardzo niski, głównie ze względu na fakt, że proces był długi, a ze względu na sytuację Covid-19 kwestionariusze zostały wysłane drogą elektroniczną za pośrednictwem poczty elektronicznej, partnerzy przeprowadzili ustne rozmowy oceniające z różnymi uczestnikami i przedsiębiorstwami i włączyli te informacje jakościowe do sprawozdań z realizacji i oceny. Te jakościowe informacje zwrotne są podsumowane poniżej.

∅ **Opole (patrz załącznik nr 3):**

Wszyscy kandydaci mieli już ukończoną pierwszą edukację zawodową i poszukiwali zatrudnienia w wyuczonych zawodach. Bardzo pozytywnie ocenili odpowiadanie na indywidualne potrzeby, takie jak pytanie o ich przyszłość i idealne miejsce pracy (część 4 i 5 pierwszego etapu).

Przedsiębiorcy stwierdzili, że pytania były zrozumiałe i wyrazili zadowolenie z możliwości adaptacji kwestionariusza w formacie word. Trzeci etap również został pozytywnie oceniony przez przedsiębiorców, stwierdzając, że uporządkowana analiza kwestionariuszy pozwoliła im dobrze przygotować się do wywiadów.

W wyniku testów przedsiębiorcy stwierdzili, że postrzegają skupienie się na pomysłach życiowych i potrzebach wnioskodawców jako niezwykle pozytywne dla uzyskania lepszych wyników rekrutacji. Przedsiębiorcy wyrazili również swoje ambicje, aby w przyszłości nadal korzystać z zestawu narzędzi REGROW w swoich procesach aplikacyjnych w perspektywie długoterminowej.

∅ **Poznań (patrz załącznik nr 4):**

Izba Rzemieślnicza z Poznania podaje, że wnioskodawcy najpierw patrzyli na ocenę z poczuciem nieufności. Nie postrzegali połączenia osobistych zainteresowań i celów firmowych jako pozytywnego połączenia dla ich życia zawodowego. To było trochę niekomfortowe wśród uczestników.

Przedsiębiorcy stwierdzili, że rynek pracy w Polsce jest dla nich obecnie bardzo trudny i że są skłonni zatrudnić każdego z pozytywnym nastawieniem i nie czują potrzeby przeprowadzania procesów oceny. Niemniej jednak, zestaw narzędzi REGROW dał przedsiębiorcom cenne pomysły na obszary, które mogą być interesujące, aby wskazać bardziej szczegółowo w ich procesie rekrutacji, więc części zestawu narzędzi będą wykorzystywane w przyszłości przez nich. Można zatem przewidzieć pozytywny wpływ na proces zatrudniania w regionie poznańskim.

∅ **Estonia (patrz załącznik 5):**

Estońska Izba Handlu i Przemysłu przetestowała narzędzie na 15 kandydatkach i 13 przedstawicielach firm. Stwierdzili oni, że odpowiedzi kandydatów w pierwszym etapie były bardzo przydatne dla działów HR, aby uzyskać informacje na temat wiedzy, doświadczenia, umiejętności i kompetencji, wartości i oczekiwań wobec przyszłego stanowiska. Również dzięki jakości odpowiedzi udzielonych przez uczestników można było już uzyskać dobre wyobrażenie o poziomie umiejętności czytania i pisania kandydatów. Analiza kwestionariuszy okazała się być dobrą podstawą do przeprowadzenia kolejnych wywiadów w ramach czwartego etapu programu narzędziowego REGROW. Izba zgłosiła również, że



wystąpiły pewne błędy w interpretacji rankingu komponentów idealnego miejsca pracy, więc ta część musi być wyjaśniona bardziej szczegółowo. Skala w Estonii w odniesieniu do ocen szkolnych jest odwrotna do skali niemieckiej. To krajowe uwarunkowanie musi być wzięte pod uwagę i dlatego skala została zmieniona w celu stałego wdrażania.

Rekruterzy, którzy poszukiwali nowych pracowników, również przetestowali zestaw narzędzi. Stwierdzili oni, że zestaw narzędzi pozwala im lepiej zrozumieć, kim naprawdę jest dana osoba, w porównaniu do standardowych procedur. Wspomniano, że kwestionariusze są pod pewnymi względami dość obszerne i wymagają wiele wysiłku od uczestników, aby wypełnić je w całości.

Ø **Podsumowanie wyników Feedback Wnioskodawcy (patrz załącznik 6):**

Wnioskodawcy ogólnie pozytywnie ocenili REGROW Toolbox. Zrozumiałość została oceniona na 4,6 na 5. Pytania dotyczące celów, procesu i wykorzystania samooceny były ogólnie zrozumiałe z oceną 4,8, podobnie jak proces samooceny z oceną 4,4. Informacje dotyczące dalszego wykorzystania wyników były nieco mniej zrozumiałe z oceną 4,3. Użyteczność i funkcjonalność kwestionariusza była ogólnie pozytywna, zwłaszcza temat, instytucja, czas oraz anonimowość i ochrona danych były bardzo pozytywne, ale wydaje się, że cel kwestionariusza był nieco mniej jasny. Pierwszy etap został oceniony bardzo pozytywnie ze średnią 4,7. Mniej uczestników odpowiedziało na pytanie o drugi etap, ale ocena dotycząca zrozumiałości (4,1) i kompletności (4,3) była nieco niższa.

Ø **Podsumowanie wyników Feedback'u Firmy (patrz załącznik 7):**

Firmy, które odpowiedziały na kwestionariusz (łącznie 11), oceniły zestaw narzędzi REGROW ogólnie pozytywnie. Treść była zrozumiała z oceną 4,6. Pytania dotyczące celów, procesów i wykorzystania wyników zostały ocenione bardzo pozytywnie. Kwestionariusz został również pozytywnie oceniony pod względem użyteczności i funkcjonalności. Pytania drugiego etapu dały w perspektywie przedsiębiorstw realistyczny obraz ich firm. Firmy biorące udział w badaniu pozytywnie oceniły również przydatność otrzymanych informacji o uczestnikach pod względem ich zrozumiałości (4,2) i trafności (4,9).

4.2 Ocena podsumowująca

Testowanie zestawu narzędzi było ogólnie bardzo udanym procesem dla wszystkich grup docelowych. Partnerzy wdrażający wykazali duże zainteresowanie i przydatność narzędzia oraz wiedzy o transporcie dla siebie. Wnioskodawcy byli na ogół nieco bardziej powściągliwi w stosunku do kwestionariusza, ponieważ był on dość obszerny i zawierał wiele danych osobowych. Zostało to pozytywnie ocenione przez firmy, które stwierdziły, że REGROW Toolbox wniósł wartość dodaną do ich procesów rekrutacyjnych, a informacje, które otrzymały o kandydatach były przydatne podczas rozmów kwalifikacyjnych.

4.3 Uwagi do zastosowań i zalecenia dotyczące użytkowania

Testowanie zestawu narzędzi REGROW i ocena raportów z wdrożenia oraz informacji zwrotnych od kandydatów wykazały, że proces rekrutacji może skorzystać z podejścia opartego na zestawie narzędzi do identyfikacji osobistych kompetencji i aspiracji życiowych oraz porównania ich z celami korporacyjnymi. Niemniej jednak warto rozważyć pewne kwestie przy wdrażaniu zestawu narzędzi.



- Skala kwestionariuszy może wymagać pewnych dostosowań przy wdrażaniu w różnych krajach. Skala od 1 (najlepszy) do 5 (najgorszy) jest odpowiednia w krajach takich jak Niemcy, gdzie oceny szkolne mają podobną strukturę, ale może być myląca dla uczestników, gdzie skala jest odwrócona.
- Kwestionariusze są dość obszerne, więc w niektórych przypadkach może być zastosowane dostosowanie kwestionariuszy do potrzeb firm. Jest to wyraźnie pożądane przez projekt REGROW. Ponieważ kwestionariusze są dostępne nie tylko w formie elektronicznej, ale również w formie słownej, można je łatwo dostosować i zmienić.
 - Wymagane cechy zawodowe i wykształcenie mogą być dostosowane do charakterystyki wakatów.
 - Umiejętności te mogą być również dostosowane przez firmy.
 - Część dotycząca kultury organizacyjnej i warunków panujących w miejscu pracy powinna być dostosowana do charakterystyki firmy.
- Jeśli zestaw narzędzi REGROW jest promowany przez organizację wspierającą biznes (np. Izbę Rzemieślniczą lub Izbę Gospodarczą), zaleca się, aby personel organizacji przeprowadził najpierw seminarium szkoleniowe dla trenerów, jak w przypadku produktu REGROW 3.
- Aby zintegrować REGROW Toolbox z holistycznym zarządzaniem zasobami ludzkimi, można zalecić zainteresowanym firmom udział w szkoleniu z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, takim jak to opracowane w ramach Produktu 4 projektu REGROW.

5. Załączniki

Załączniki od 1 do 7 znajdują się na następnych stronach.





Zestaw narzędzi do identyfikacji osobistych kompetencji i aspiracji życiowych oraz porównania ich z celami korporacyjnymi

Kwestionariusz dla wnioskodawców

Uwaga dla partnera wdrożeniowego: Niniejszy kwestionariusz do ewaluacji powinien być wypełniony przez uczestnika od razu lub niezwłocznie po wypełnieniu kwestionariusza.

Uwagi dla uczestnika badania do wypełnienia ankiety:

- Za pomocą tego kwestionariusza chcemy ustalić, czy zapoznaliście się Państwo z kwestionariuszem samooceny i czy wszystko tam zrozumieliście. Dlatego w poniższych pytaniach chcielibyśmy zapytać o Państwa osobiste wrażenia podczas wypełniania kwestionariusza samooceny.
- Proszę uważnie przeczytać poniższe pytania i w miarę możliwości odpowiedzieć na nie w całości.
- W przypadku pytań zazwyczaj wystarczy postawić krzyżyk w skali odpowiedzi. Jeśli nie możesz udzielić odpowiedzi, skorzystaj z pola "Nie wiem".
- W przypadku pytań otwartych (bez skali) prosimy o wpisanie nam odpowiedzi w postaci krótkich zdań lub słów kluczowych w sąsiednim wolnym polu.
- W przypadku podstawowych pytań dotyczących wypełniania kwestionariusza prosimy o kontakt z konsultantami organizacji.

	ma pełne zastos owani e	stosuj e się bardz o dobrz e	części owo stosuj e się	stosuje niewie le	w ogóle nie ma zastoso wania	biały nie
Część A: Podstawowe zrozumienie pytań zawartych w kwestionariuszu						
1. Potrafiłem zrozumieć treść pytań i wypowiedzi (ewentualnie z poparciem) i dobrze odpowiedzieć na nie ze swojego punktu widzenia.						
2. Jeśli zaznaczyłeś: "częściowo dotyczy" lub "dotyczy w niewielkim stopniu" lub "nie dotyczy w ogóle", proszę wskazać w sąsiednim polu, które pytania nie były dla Pana/Pani zrozumiałe językowo lub merytorycznie?	Wskazanie pytań lub ewentualnie tematu pytania.					
Część B: Pytania dotyczące celów, procesu i wykorzystania wyników samooceny						
3. Zapoznałem się i rozumiałem informacje dotyczące znaczenia i celu (zadania) ankiety.						
4. Zapoznałem się i rozumiałem informacje dotyczące procesu samooceny.						
5. Czy przeczytałem i rozumiałem informacje dotyczące dalszego wykorzystania moich wyników?						
Część C: Pytania dotyczące użyteczności i funkcjonalności kwestionariusza						

	ma pełne zastosowanie	stosuj się bardzo dobrze	częściowo stosuj się	stosuje niewiele	w ogóle nie ma zastosowania	biały nie
6. Na pierwszej stronie kwestionariusza dostępne są wszystkie ważne dla mnie informacje, zwłaszcza informacje...						
• w sprawie tematu/treści kwestionariusza						
• w sprawie celu kwestionariusza						
• dla instytucji przeprowadzającej badanie						
• przybliżony czas potrzebny do wypełnienia kwestionariusza						
• w sprawie przestrzegania zasad anonimowości i ochrony danych						
7. Nie zrozumiałem lub pomyliłem następujące informacje:	Krótkie informacje					
8. Brakowało mi następujących informacji:	Krótkie informacje					
Część D: Pytania dotyczące adekwatności żądanych informacji (pierwszy etap)						
9. Informacje, o które prosiłem w kwestionariuszu samooceny, dają w dużej mierze realny obraz mojej osoby we wszystkich obszarach, które uważam za istotne dla znalezienia pracy.						
10. Jeśli na pytanie 1 odpowiedziałeś "częściowo prawda", "mało dotyczy" lub "w ogóle nie dotyczy": Twoim zdaniem, o jakie dodatkowe informacje należało zapytać w kwestionariuszu samooceny, aby uzyskać w dużej mierze realistyczny obraz Twojej osoby?	Krótkie informacje					
Część E: Pytania o przydatność otrzymanych informacji o firmie (drugi etap)						
11. Zrozumiałam/em otrzymane informacje o firmie.						
12. Informacje, które otrzymałem o firmie były dla mnie istotne i wystarczające.						
13. Nie zrozumiałem lub pomyliłem następujące informacje o firmie:	Krótkie informacje					
14. Brakowało mi następujących informacji o firmie:	Krótkie informacje					
Część F: Pytania dotyczące wywiadu-/rozmowy zwrotnej (czwarty etap)						
15. Informacje z kwestionariusza firmowego (drugi etap) pozwoliły mi dobrze przygotować się do rozmowy z firmą						
16. Rozmowa zwrotna potwierdziła moje wyobrażenia i oczekiwania dotyczące firmy.						



	ma pełne zastos owanie	stosuj e się bardz o dobrz e	części owo stosuj e się	stosuje niewie le	w ogóle nie ma zastos owania	biały nie
17. Po rozmowie kwalifikacyjnej mam jasny obraz tego, jak wyglądałaby moja praca						
18. Jeśli odpowiedziałeś "częściowo prawda" lub "mało dotyczy" lub "nie dotyczy w ogóle", czego brakowało Ci w wywiadzie?	Krótkie informacje					

Bardzo dziękujemy za udział w tej ankiecie!

Jeśli chcesz, zostaniesz poinformowany o projekcie. Wystarczy, że skontaktujesz się z konsultantem w swojej organizacji (w razie potrzeby podaj tu nazwę partnera wdrożeniowego).





Zestaw narzędzi do identyfikacji osobistych kompetencji i aspiracji życiowych oraz porównania ich z celami korporacyjnymi

Kwestionariusz dla przedsiębiorstw

	ma pełne zastosowanie	stosuje się bardzo dobrze	częściowo stosuje się	stosuje niewiele	w ogóle nie ma zastosowania	biały nie
Część A: Podstawowe zrozumienie pytań zawartych w kwestionariuszu						
1. Potrafiłem zrozumieć treść pytań i wypowiedzi (ewentualnie z poparciem) i dobrze odpowiedzieć na nie ze swojego punktu widzenia.						
2. Jeśli zaznaczyłeś: "częściowo dotyczy" lub "dotyczy w niewielkim stopniu" lub "nie dotyczy w ogóle", proszę wskazać w sąsiednim polu, które pytania nie były dla Pana/Pani zrozumiałe językowo lub merytorycznie?	Wskazanie pytań lub ewentualnie tematu pytania.					
Część B: Pytania dotyczące celów, procesu i wykorzystania wyników samooceny						
3. Zapoznałem się i zrozumiałem informacje dotyczące znaczenia i celu (zadania) ankiety.						
4. Zapoznałem się i zrozumiałem informacje dotyczące procesu samooceny.						
5. Zapoznałem się i zrozumiałem informacje dotyczące dalszego wykorzystania moich wyników.						
Część C: Pytania dotyczące użyteczności i funkcjonalności kwestionariusza						
6. Na pierwszej stronie kwestionariusza dostępne są dla mnie wszystkie ważne informacje, w szczególności informacje						
• w sprawie tematu/treści kwestionariusza						
• w sprawie celu kwestionariusza						
• dla instytucji przeprowadzającej badanie						
• przybliżony czas potrzebny do wypełnienia kwestionariusza						
• w sprawie przestrzegania zasad anonimowości i ochrony danych						
7. Nie rozumiałem lub pomyliłem następujące informacje:	Krótkie informacje					

	ma pełne zastosowanie	stosuje się bardzo dobrze	częściowo stosuje się	stosuje niewiele	w ogóle nie ma zastosowania	biały nie
8. Brakowało mi następujących informacji:	Krótkie informacje					
Część D: Pytania dotyczące adekwatności zapytanych informacji (drugi etap)						
9. Informacje, o które poprosiłem, dają realistyczny obraz mojej firmy we wszystkich obszarach, które moim zdaniem są istotne dla znalezienia pracy.						
10. Jeśli na pytanie 1 odpowiedziałeś "częściowo prawda" lub "mało dotyczy" lub "nie dotyczy w ogóle": Jakiej informacji lub kategorii zabrakło?	Krótkie informacje					
Część E: Pytania o przydatność otrzymanych informacji o wnioskodawcy (pierwszy etap)						
11. Zrozumiałam/em otrzymane informacje o wnioskodawcy						
12. Informacje, które otrzymałem o wnioskodawcy były istotne i wystarczające						
13. Nie zrozumiałem lub pomyliłem następujące informacje:	Krótkie informacje					
14. Brakowało mi następujących informacji:	Krótkie informacje					
Część F: Pytania dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej (czwarty etap)						
15. Informacje z pierwszego etapu pozwoliły mi przygotować się do rozmowy z kandydatem						
16. Rozmowa kwalifikacyjna potwierdziła moje oczekiwania wobec kandydata						
18. Jeśli na pytanie 15 lub 16 odpowiedziałeś "częściowo prawda" lub "mało dotyczy" lub "w ogóle nie dotyczy": czego brakowało Ci w rozmowie kwalifikacyjnej?	Krótkie informacje					

Bardzo dziękujemy za udział w tej ankiecie!

Jeśli zechcą Państwo, zostaną Państwo poinformowani o wynikach tego projektu. Wystarczy, że skontaktujesz się z konsultantem w swojej organizacji (w razie potrzeby podaj tu nazwę partnera wdrożeniowego).







"Rekrutacja pracowników młodego pokolenia: Innowacyjne zarządzanie zasobami ludzkimi (REGROW)"

Sprawozdanie z realizacji REGROW Toolbox

Izba Rzemieślnicza w Opolu / Chamber of Crafts - CCO, Opole/Poland

Raport okresowy

z realizacji zadań wykonywanych przez partnera projektu - Izbę Rzemieślniczą w Opolu

W ramach testów oceniane będą kompetencje - etap pierwszy, drugi, trzeci i czwarty.

Zadaniem Izby Rzemieślniczej w Opolu było przetestowanie narzędzi oceny kompetencji w procesie rekrutacji pracowników do firm z sektora MŚP.

Wszyscy uczestnicy badania zostali poinformowani o założeniach projektu REGROW. Ponadto zostali poinformowani o czterostopniowej procedurze rekrutacyjnej:

Etap I - samoocena kandydata

Etap II - samoocena firmy poszukującej pracownika

Etap III - Porównanie i analiza samooceny pod kątem podobieństw i różnic

IV etap - rozmowa osobista kandydata z pracodawcą.

Pierwszy etap tego zadania zakładał przetestowanie opracowanego w ramach projektu narzędzia kompetencyjnego na kandydatach do pracy (uczniach lub specjalistach). Izba Rzemieślnicza w Opolu sprawuje nadzór nad kształceniem zawodowym pracowników młodocianych i w związku z tym miała możliwość przeprowadzenia testów na uczniach uczęszczających do szkoły branżowej I stopnia, którzy uczą się w głównie warsztatach rzemieślniczych. Osoby te ubiegają się o stałą pracę w zawodach, w których się kształcą. Opracowane w ramach projektu narzędzia zostały przetłumaczone na język polski i dostosowane do potrzeb testowania.

Ankiety pierwszego etapu wypełniło 18 osób - uczniów ubiegających się o zatrudnienie w zawodach: cukiernik, fryzjer, sprzedawca, kelner, mechanik pojazdów samochodowych, pracownik obsługi hotelowej, stolarz, krawiec. Wśród nich było 12 kobiet i 6 mężczyzn. Ponadto ankietę wypełniło również trzech mężczyzn - specjalistów posiadających tytuł czeladnika i ubiegających się o zatrudnienie w wyuczonym zawodzie: kominiarz, monter sieci i urządzeń sanitarnych.



Kandydaci do pracy, którzy wzięli udział w testowaniu narzędzi, wyrazili zadowolenie, że potencjalny przyszły pracodawca zapytany w kwestionariuszu I o ich przyszłość i o to, jak wyobrażają sobie idealne warunki pracy.

Narzędzie oceny kompetencji z drugiego etapu było przeznaczone do wypełnienia przez menedżerów, rekruterów i kierowników działów HR. Ze względu na fakt, że w większości firm z sektora MSP rekrutacja w firmach prowadzona jest przez właścicieli przedsiębiorstw, narzędzia oceny kompetencji wypełniane były przez właścicieli przedsiębiorstw. Narzędzie to wypełniło 15 właścicieli firm o profilu zbliżonym do wykształcenia osób poszukujących osób do pracy:

1. Zakład kominiarski - 1 szt.
2. Warsztat stolarski - 1
3. Salony fryzjerskie - 4
4. Cukiernie - 3
5. Zajazd z restauracją i hotelem część - 1
6. Dział usług sanitarnych - 1
7. Zakład mechaniki pojazdowej - 2
8. Przedsiębiorstwo gastronomiczne - 1
9. Zakład krawiecki - 1

Przedsiębiorcy nie mieli problemów z wypełnieniem ankiety, pytania były dla nich zrozumiałe. Uczestnicy testu zostali poinformowani, że jeśli chcieliby zaadaptować to narzędzie na stałe w swoich firmach, mogli dodawać, zmieniać lub usuwać pytania, tak aby ankieta była w pełni dostosowana do ich potrzeb i specyfiki firm. Ponadto otrzymali te formularze w wersji elektronicznej, aby móc je dostosować do swoich potrzeb lub udostępnić ankiety w wersji elektronicznej.

W trzecim etapie pracodawcy analizowali wypełnione kwestionariusze, aby dobrze przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej w czwartym etapie. Porównanie tych dwóch kwestionariuszy pozwoliło na przygotowanie odpowiednich pytań, które mogły być zadawane przez kandydatów do pracy. Pracodawcy pozytywnie ocenili te narzędzia. Zastosowanie tych formularzy ankietowych pozwoliło im na sprawne przeprowadzenie procesu rekrutacji. Ostatecznie narzędzia te pozwalają na wyeliminowanie rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami kandydata na pracownika a warunkami pracy, jakie zastanie on po zatrudnieniu w firmie.

Podsumowując testowanie narzędzi, pracodawcy zwrócili uwagę, że mamy do czynienia z niepewnym rynkiem pracy, pracownik musi być wielofunkcyjny, zdolny do częstej zmiany obowiązków, a nawet stanowiska pracy. Szczególnie w małych przedsiębiorstwach, gdzie często istnieje potrzeba "przesunięcia" pracownika z jednego zadania na drugie, dlatego pracownik musi być elastyczny w stosunku do powierzonych mu zadań. Bardzo ważne są jego umiejętności praktyczne, ale coraz częściej wymagana jest znajomość języka niemieckiego lub angielskiego.

Pracodawcy, którzy wzięli udział w testach, zmienili system postrzegania kandydata poprzez jego potrzeby i oczekiwania, a nie tylko skupili się na swoich oczekiwaniach. Wcześniej nie zastanawiali się nad tym, jak kandydat postrzega swoją przyszłość również przez pryzmat swojej pracy zawodowej. Było to dla nich ciekawe zadanie i wszyscy zadeklarowali chęć wykorzystania tych narzędzi w kolejnych procesach rekrutacyjnych.





"Rekrutacja pracowników młodego pokolenia: Innowacyjne zarządzanie zasobami ludzkimi (REGROW)"

SPRAWOZDANIE Z WPROWADZENIA NARZĘDZIA 2 OCENY KOMPETENCJI

Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu - WIR / Greater Poland Chamber of Crafts in Poznań

1. Fakty (miejsce, daty, liczba uczestników itp.)

Narzędzie było testowane w Poznaniu i Koninie. W testowaniu wzięły udział dwie grupy młodych adeptów VET: 10 stolarzy z Konina i 5 fryzjerów z Poznania. Daty przeprowadzania testów były następujące: dla stolarzy: 05.01.2022 r. i dla fryzjerów 6.09.2021 r.

Wszyscy uczestnicy byli młodocianymi adeptami VET, co oznacza, że mają w Polsce status młodocianego pracownika - kształcą się w systemie dualnym i część teoretyczna nauki odbywa się w szkole, a praktyczna - w zakładzie rzemieślniczym.

2. Organizacja i ramy czasowe

Organizacja rozpoczęła się od przygotowania narzędzia oceny dla pracodawcy i stażysty. Następnie zorganizowano spotkanie i rozdano uczestnikom część asesorską. Stażysta i pracodawca mieli kilka minut na zapoznanie się z nimi, a następnie wypełniali je. Po wypełnieniu (co trwało zazwyczaj 15 minut) uczestnicy zostali poproszeni o przeprowadzenie krótkiej rozmowy wstępnej z przedstawicielem izby.

Następnie po uzyskaniu informacji i krótkich rozmowach przedstawiciel WIR wraz z pracodawcami dokonał porównania obu stron.

Na „odegraną” rozmowę kwalifikacyjną było chętnych 5 stażystów z w/w grupy. Rozmowa została przeprowadzona w taki sposób, jakby naprawdę chcieli dostać tę pracę, ze wszystkimi standardowymi pytaniami. Rozmowa kwalifikacyjna składa się z następujących etapów:

- Uczestnik przedstawia się
- Przedstawiciel firmy podaje opis stanowiska pracy
- - dyskusja na temat kompetencji i wymagań.

Rozmowa trwała

Zdecydowano się na taką grupę docelową, gdyż młodzież w Polsce, zwłaszcza w rzemiośle, rozpoczyna pracę bardzo wcześnie. Mimo, że mają zaledwie 15-17 lat, to po ukończeniu szkoły zawodowej i uzyskaniu tytułu czeladnika, stają się pracownikami na rynku pracy w wieku 18-19 lat. Wtedy też powinni jak najszybciej zapoznać się z procedurami rozmów kwalifikacyjnych.

3. Doświadczenia i wyniki

Z perspektywy uczestników szkolenia:

Stażyci przyjęli pomysł testowania z nutką nieufności. Wynik oceny kompetencji nie był zadowalający. Stażyci pytani o swoją przyszłość, zainteresowania i oczekiwania powtarzali wszystkie powszechnie znane zwroty



(np. Co chciałbyś robić w przyszłości? - Chcę mieć własną firmę stolarską. - A dlaczego? - Nie wiem.). Stażyści nie wykazywali zainteresowania życiem codziennym. Na pytanie, czy mają jakieś hobby, zazwyczaj padała prosta odpowiedź, ale gdy proszono o rozwinięcie tematu, to przeważnie zapadała cisza. Wynika z tego, że są bardzo nieśmiali i czują się niekomfortowo w takich stresujących sytuacjach jak rozmowa z kimś spoza ich codziennego otoczenia czy rozmowa kwalifikacyjna.

Z perspektywy pracodawców:

Pracodawcy byli zadowoleni z kwestionariusza, choć formularz wydał im się bardzo skomplikowany. Zwrócili uwagę na sytuację rynkową w Polsce - przy braku dobrze wykwalifikowanych pracowników, są skłonni zatrudnić każdego, kto ma pozytywne nastawienie i może mniejsze kwalifikacje. Zdaniem pracodawców ważniejsze jest nastawienie i chęć do pracy, reszty można się nauczyć w pracy.

Pracodawcy nie zadeklarowali, że narzędzie będzie pomocne przy tworzeniu rozmów kwalifikacyjnych, ale zgodnie przyznali, że dzięki testom uświadomili sobie obszary, które należy bardziej wyeksponować przy tworzeniu ogłoszeń o pracę, a nawet poprawić warunki pracy.

4. Sugestie dotyczące dalszego rozwoju zestawu narzędzi

Żadne sugestie nie zostały zgłoszone przez stażystów ani pracodawców, natomiast nasze sugestie to Aby narzędzie było mniej skomplikowane. Podczas testowania młodzi ludzie nie byli w stanie przeczytać tylu kadrów i przeczytać tylu odpowiedzi. Traktowali to jak każdy zwykły kwestionariusz. Podczas wypełniania niektórzy stażyści woleli prowadzić rozmowę, wtedy o wiele łatwiej było im uzyskać požądane informacje. Wielu stażystów VET woli komunikować się osobiście i wykazują potrzebę uproszczenia w każdym obszarze ich życia.





"Rekrutacja pracowników młodego pokolenia: Innowacyjne zarządzanie zasobami ludzkimi (REGROW)"

Sprawozdanie z realizacji REGROW Toolbox

Eesti Kaubandus Toostuskoda (Estońska Izba Handlu i Przemysłu [ECCI])

Miejsce i czas

Narzędzia oceny kompetencji były testowane w okresie grudzień 2021-marzec 2022 w Tallinie, Estonia.

Uczestnicy

Z pierwszego etapu narzędzia oceny skorzystało 15 uczestników, a z drugiego etapu narzędzia oceny 13 firm. Dodatkowo narzędzia zostały sprzedane 12 firmom, które uczestniczyły w szkoleniu REGROW HR w Tallinie w dniach 10-11th marca 2022 r.

Organizacja

ECCI wykorzystowało dwa kanały wykorzystania narzędzi oceny: z jednej strony dla stanowisk wewnętrznych, a z drugiej strony zaproponowano narzędzia dla firm i konsultantów zewnętrznych.

1st etap kwestionariusza, doświadczenia i wyniki

Nie zbierano podpisów, gdyż respondenci wypełniali ankietę w formie cyfrowej. 15 respondentów.

Nie	Nazwa	Nazwisko
1	xx	xx
2	xx	xx
3	xx	xx
4	xx	xx
5	xx	xx
6	xx	xx
7	xx	xx
8	xx	xx
9	xx	xx
10	xx	xx
11	xx	xx
12	xx	xx
13	xx	xx
14	xx	xx
15	xx	xx



W związku z tym, że ECCL w okresie testowania poszukiwało kilku stażystów i pracowników na różne stanowiska (w dziale usług, prawnym i marketingu), narzędzia były w większości testowane wewnętrznie podczas procesu rekrutacji. W okresie testowania ECCL miało 6 aplikacji stażystów do działu usług. Wszyscy kandydaci otrzymali pierwszy etap narzędzia oceny do wypełnienia przed rozmową stażową. Było to cenne narzędzie dla kierownika działu, który uzyskał bardzo dobrą wiedzę na temat kandydatów, informacji ogólnych, umiejętności i kompetencji, wartości oraz oczekiwań wobec przyszłego stanowiska. Odpowiedzi były następnie omawiane podczas rozmowy kwalifikacyjnej i stanowiły dobrą podstawę dla tematów wywiadu. W przypadku stanowisk dla młodszych stażystów kwestionariusze były również dobrą wskazówką, czy kandydat posiada dobry poziom umiejętności czytania, interpretacji i rozumowania. W niektórych przypadkach z odpowiedzi jasno wynikało, że kandydat nie przeczytał uważnie pytania lub źle je zinterpretował.

Na przykład wielu uczestników źle zinterpretowało pytania dotyczące idealnego miejsca pracy, gdzie należało uszeregować: uszereguj *maksymalnie pięć z następujących aspektów w kolejności (najważniejszy=1, drugi najważniejszy=2, itd.)*. Kilku respondentów nie uszeregowało maksymalnie 5 aspektów w kolejności, ale po prostu uszeregowało wszystkie aspekty na 1,2 i 3, lub 1 i 2. Niektórzy uszeregowali wszystkie aspekty w kolejności, nie tylko 5.

Niektórzy respondenci błędnie interpretowali skalę ocen: *proszę ocenić następujące stwierdzenia w skali od 1 (bardzo ważne) do 5 (zupełnie nieważne)*, gdzie "5" interpretowali jako bardzo ważne.

Kilka uwag od wnioskodawców dotyczących ankiet:

1. "Myląca skala ocen - 5 jest zazwyczaj najlepsza, a nie odwrotnie". O tym wspomniało kilku kandydatów.
2. "Potężne pytania, na niektóre trzeba było dość długo odpowiadać".
3. "Pytania miały sens, miały dobrą strukturę i były rozsądne".
4. "Świetne narzędzie do samooceny".
5. "Niektóre pytania nie wydawały się zbyt istotne dla roli, do której się ubiegałem".
6. "Dobry kwestionariusz, trochę za długi, można by go skrócić".

ECCL wykorzystało również kwestionariusze w rozmowach z kandydatami do pracy (prawnik do działu prawnego, kierownik ds. komunikacji i asystent administracyjny) oraz kilkoma niedawno zatrudnionymi pracownikami. Jeden wybrany kandydat skomentował: "Nigdy wcześniej nie widziałem takiego kwestionariusza rekrutacyjnego, chociaż sam byłem rekruterem. To ciekawe podejście, nie jest to tylko CV z poprzednich miejsc pracy, ale raczej dostajesz poczucie, kim jest ta osoba i jakie są jej zainteresowania i mocne strony. W moim odczuciu nie ma nic, co można by zmienić w kwestionariuszu, bardzo dobrze, że pozostawiono miejsce i linijki, aby respondent mógł dopisać swoje przemyślenia, są też pewne wskazówki i wyjaśnienia (kompetencje społeczne, zawodowe itp.)."

2nd etap kwestionariusza, doświadczenia i wyniki

Nie zbierano podpisów, ponieważ respondenci wypełniali ankietę w formie cyfrowej. W badaniu wzięło udział 13 respondentów, którzy poszukiwali różnych stanowisk w swojej firmie (sprzedażowe, prawne, asystenckie, marketingowe itp.)

Nie	Nazwa firmy	Imię i nazwisko osoby	Uwagi
1	xx	xx	W poszukiwaniu przewodnika
2	xx	xx	W poszukiwaniu prawnika
3	xx	xx	W poszukiwaniu asystenta



4	xx	xx	W poszukiwaniu wielozadaniowego pomocnika
5	xx	xx	W poszukiwaniu kierownika projektu
6	xx	xx	W poszukiwaniu PR-owca
7	xx	xx	W poszukiwaniu dyrektora krajowego
8	xx	xx	Poszukujemy kierownika sprzedaży do Finlandii
9	xx	xx	W poszukiwaniu twórcy treści cyfrowych
10	xx	xx	W poszukiwaniu asystenta
11	xx	xx	Poszukujemy asystenta ds. marketingu
12	xx	xx	W poszukiwaniu dyrektora krajowego
13	xx	xx	Poszukujemy asystenta sprzedaży

Feedback od jednego z rekruterów (rekruter szukał prawnika do działu prawnego): "Ten kwestionariusz w pewnym stopniu dubluje CV i list motywacyjny. Jego wypełnienie zajmuje dość dużo czasu, a wielu kandydatów na to stanowisko nie poświęciłoby tego czasu. Z mojego doświadczenia wynika, że wielu nie jest gotowych napisać nawet bardzo krótkiego listu motywacyjnego i wysłała tylko CV."

Kolejna informacja zwrotna od jednego z rekruterów: "Ogólnie wszystko było zrozumiałe i możliwe do wykonania. Formalnie jest trochę zbyt szkolny, więc na miejscu firmy usunąłbym spis treści i stronę tytułową. To również zmniejsza liczbę stron i jest mniej onieśmialające dla kandydata pod względem długości. Zastanowiłaby się też, czy w tym miejscu należy pytać o dane osobowe, znajomość języków obcych, staże i doświadczenie zawodowe, bo te informacje i tak już są w CV. Teraz są różnego rodzaju rozwiązania techniczne, więc być może ten kwestionariusz mógłby być wypełniony online, który później będzie podsumowany zarówno dla kandydata, jak i dla firmy."

Sugestie dotyczące dalszego rozwoju zestawu narzędzi

Kwestionariusze powinny zostać skrócone, a pytania, które już znajdują się w CV, mogłyby zostać pominięte w kwestionariuszu, aby uniknąć powielania (dane osobowe, znajomość języków obcych i doświadczenie zawodowe).

Niektóre skale oceny powinny zostać zmodyfikowane, aby uniknąć błędnej interpretacji.

Na przykład, jeśli istnieje skala, w której trzeba ocenić od 1 do 5, 5 powinno być najważniejsze, a nie odwrotnie.

Należy opracować w pełni cyfrowy format kwestionariusza (tak, aby można go było wypełnić online).



Podsumowanie wyników kwestionariusza Uczestnicy

	ma pełne zastosowa nie	stosuj e się bardz o dobrze	części owo stosuj e się	stosuje niewie le	w ogóle nie ma zastoso wania	biały nie
Część A: Podstawowe zrozumienie pytań zawartych w kwestionariuszu						
1. Potrafiłem zrozumieć treść pytań i wypowiedzi (ewentualnie z poparciem) i dobrze odpowiedzieć na nie ze swojego punktu widzenia.	10	5	1	2		
2. Jeśli zaznaczyłeś: "częściowo dotyczy" lub "dotyczy w niewielkim stopniu" lub "nie dotyczy w ogóle", proszę wskazać w sąsiednim polu, które pytania nie były dla Pana/Pani zrozumiałe językowo lub merytorycznie?	Wskazanie pytań lub ewentualnie tematu pytania.					
Część B: Pytania dotyczące celów, procesu i wykorzystania wyników samooceny						
3. Zapoznałem się i zrozumiałem informacje dotyczące znaczenia i celu (zadania) ankiety.	12	5		1		
4. Zapoznałem się i zrozumiałem informacje dotyczące procesu samooceny.	12	3	2	1		
5. Czy przeczytałem i zrozumiałem informacje dotyczące dalszego wykorzystania moich wyników?	10	6	1	1		
Część C: Pytania dotyczące użyteczności i funkcjonalności kwestionariusza						
6. Na pierwszej stronie kwestionariusza dostępne są wszystkie ważne dla mnie informacje, zwłaszcza informacje...						
• w sprawie tematu/treści kwestionariusza	13	3	2			
• w sprawie celu kwestionariusza	10	5	3			
• dla instytucji przeprowadzającej badanie	18					
• przybliżony czas potrzebny do wypełnienia kwestionariusza	15	3				
• w sprawie przestrzegania zasad anonimowości i ochrony danych	17	1				
7. Nie rozumiałem lub pomyliłem następujące informacje:	Krótkie informacje					
8. Brakowało mi następujących informacji:	Krótkie informacje					
Część D: Pytania dotyczące adekwatności żądanych informacji (pierwszy etap)						
9. Informacje, o które prosiłem w kwestionariuszu samooceny, dają w dużej mierze realny obraz mojej osoby we wszystkich obszarach, które uważam za istotne dla znalezienia pracy.	13	4	1			



	ma pełne zastosowanie	stosuje się bardzo dobrze	częściowo stosuje się	stosuje niewiele	w ogóle nie ma zastosowania	biały nie
10. Jeśli na pytanie 1 odpowiedziałeś "częściowo prawda", "mało dotyczy" lub "w ogóle nie dotyczy": Twoim zdaniem, o jakie dodatkowe informacje należało zapytać w kwestionariuszu samooceny, aby uzyskać w dużej mierze realistyczny obraz Twojej osoby?	Krótkie informacje					
Część E: Pytania o przydatność otrzymanych informacji o firmie (drugi etap)						
11. Zrozumiałam/em otrzymane informacje o firmie.	3	3	2			
12. Informacje, które otrzymałem o firmie były dla mnie istotne i wystarczające.	4	2	2			
13. Nie rozumiałem lub pomyliłem następujące informacje o firmie:	Krótkie informacje					
14. Brakowało mi następujących informacji o firmie:	Krótkie informacje					
Część F: Pytania dotyczące wywiadu-/rozmowy zwrotnej (czwarty etap)						
15. Informacje z kwestionariusza firmowego (drugi etap) pozwoliły mi dobrze przygotować się do rozmowy z firmą	-					
16. Rozmowa zwrotna potwierdziła moje wyobrażenia i oczekiwania dotyczące firmy.	-					
17. Po rozmowie kwalifikacyjnej mam jasny obraz tego, jak wyglądałaby moja praca	-					
18. Jeśli odpowiedziałeś "częściowo prawda" lub "mało dotyczy" lub "nie dotyczy w ogóle", czego brakowało Ci w wywiadzie?	Krótkie informacje					



Podsumowanie wyników kwestionariusza Przedsiębiorstwa

	ma pełne zastos owani e	stosuj e się bardz o dobrz e	części owo stosuj e się	stosuje niewie le	w ogóle nie ma zastoso wania	biały nie
Część A: Podstawowe zrozumienie pytań zawartych w kwestionariuszu						
1. Potrafiłem zrozumieć treść pytań i wypowiedzi (ewentualnie z poparciem) i dobrze odpowiedzieć na nie ze swojego punktu widzenia.	8	2	1			
2. Jeśli zaznaczyłeś: "częściowo dotyczy" lub "dotyczy w niewielkim stopniu" lub "nie dotyczy w ogóle", proszę wskazać w sąsiednim polu, które pytania nie były dla Pana/Pani zrozumiałe językowo lub merytorycznie?	Wskazanie pytań lub ewentualnie tematu pytania.					
Część B: Pytania dotyczące celów, procesu i wykorzystania wyników samooceny						
3. Zapoznałem się i rozumiałem informacje dotyczące znaczenia i celu (zadania) ankiety.	9	2				
4. Zapoznałem się i rozumiałem informacje dotyczące procesu samooceny.	10	1				
5. Zapoznałem się i rozumiałem informacje dotyczące dalszego wykorzystania moich wyników.	9	2				
Część C: Pytania dotyczące użyteczności i funkcjonalności kwestionariusza						
6. Na pierwszej stronie kwestionariusza dostępne są dla mnie wszystkie ważne informacje, w szczególności informacje						
• w sprawie tematu/treści kwestionariusza	8	2	1			
• w sprawie celu kwestionariusza	9	1	1			
• dla instytucji przeprowadzającej badanie	11					
• przybliżony czas potrzebny do wypełnienia kwestionariusza	10	1				
• w sprawie przestrzegania zasad anonimowości i ochrony danych	10	1				
7. Nie rozumiałem lub pomyliłem następujące informacje:	Krótkie informacje					
8. Brakowało mi następujących informacji:	Krótkie informacje					
Część D: Pytania dotyczące adekwatności zapytanych informacji (drugi etap)						
9. Informacje, o które poprosiłem, dają realistyczny obraz mojej firmy we wszystkich obszarach, które moim zdaniem są istotne dla znalezienia pracy.	9	2				



	ma pełne zastosowanie	stosuj e się bardzo dobrze	części owo stosuj e się	stosuje niewiele	w ogóle nie ma zastosowania	biały nie
10. Jeśli na pytanie 1 odpowiedziałeś "częściowo prawda" lub "mało dotyczy" lub "nie dotyczy w ogóle": Jakiej informacji lub kategorii zabrakło?	Krótke informacje					
Część E: Pytania o przydatność otrzymanych informacji o wnioskodawcy (pierwszy etap)						
11. Zrozumiałam/em otrzymane informacje o wnioskodawcy	4	2	1			
12. Informacje, które otrzymałem o wnioskodawcy były istotne i wystarczające	6	1				
13. Nie zrozumiałem lub pomyliłem następujące informacje:	Krótke informacje					
14. Brakowało mi następujących informacji:	Krótke informacje					
Część F: Pytania dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej (czwarty etap)						
15. Informacje z pierwszego etapu pozwoliły mi przygotować się do rozmowy z kandydatem	-					
16. Rozmowa kwalifikacyjna potwierdziła moje oczekiwania wobec kandydata	-					
18. Jeśli na pytanie 15 lub 16 odpowiedziałeś "częściowo prawda" lub "mało dotyczy" lub "nie dotyczy w ogóle": czego brakowało Ci w rozmowie kwalifikacyjnej?	Krótke informacje					

