



**CorazLepszaFirma.pl**



# Klucz do skutecznej rekrutacji

Monika Madejska

# MONIKA MADEJSKA

Akredytowany Konsultant Harrison Assessments  
Rekrutacja i rozwój pracowników  
Trener & Coach

**SLOWLAJF**  
Fundacja Przeciw Wypaleniu Zawodowemu



 **CorazLepszaFirma.pl**

# Ile kosztuje nieudana rekrutacja?

150 – 200% rocznych zarobków

Rekrutacja nowej osoby jest kosztowniejsza od zatrzymania pracownika od 3 do 5 razy



# Klucz do skutecznej rekrutacji?



ZAKRES OBOWIĄZKÓW

PRZEŁOŻONY

ZESPÓŁ

**DOPASOWANIE  
W REKRUTACJI**

KULTURA ORGANIZACYJNA  
ETAP ROZWOJU FIRMY

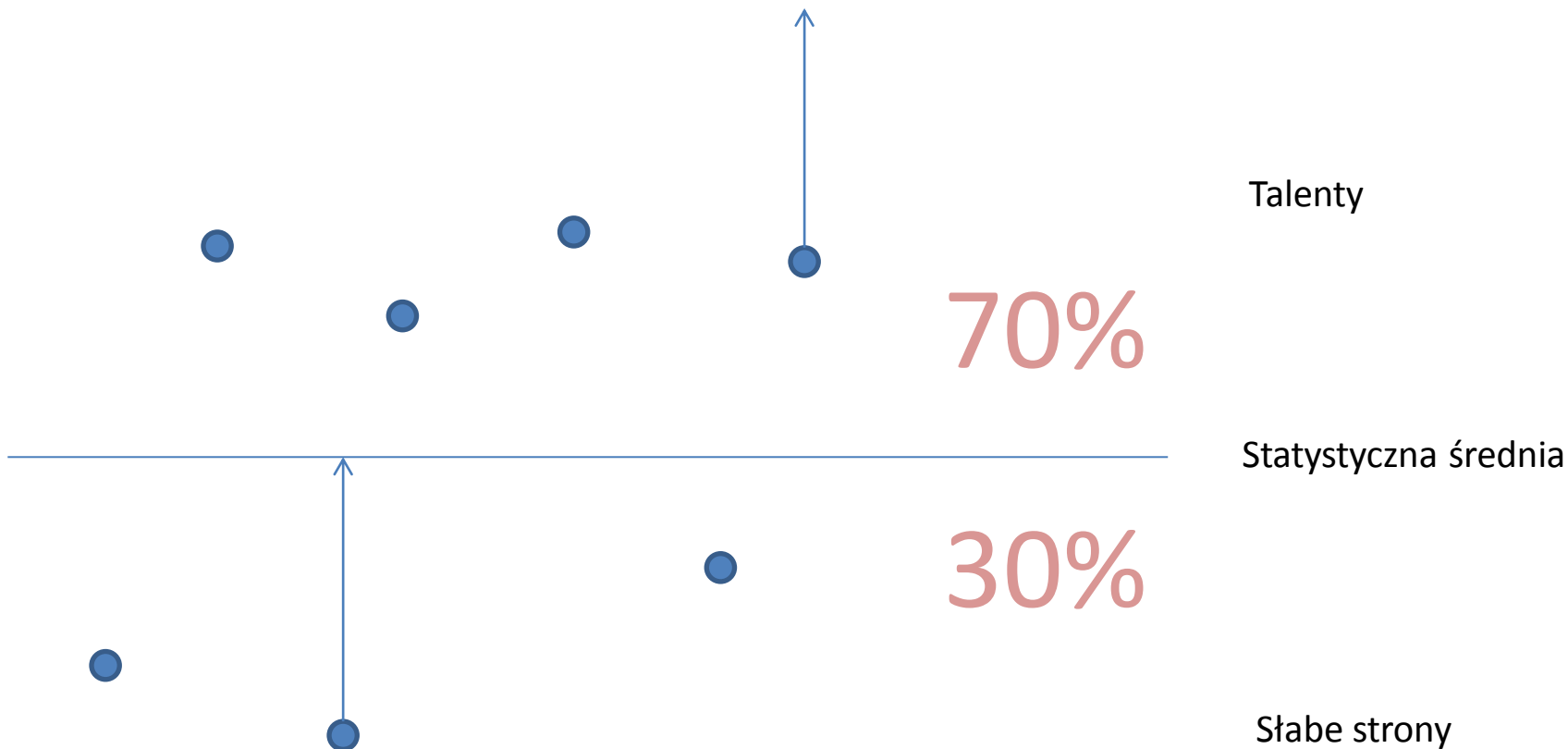
WARUNKI PRACY



# Dopasowanie 1: Zakres obowiązków



# Predyzpozycje i preferencje



# Badania Instytutu Gallupa

TAJEMNICĄ SUKCESU JEST

**UMIEJĘTNE DOSTRZEŻENIE WŁASNYCH ZALET**

I ORGANIZOWANIE ŻYCIA W SPOSÓB UMOŻLIWIAJĄCY

ICH WYKORZYSTANIE.









# Narzędzia do diagnozy



**STRENGTHS  
FINDER 2.0**



ID16™

NERIS Type Explorer



# Pytania diagnozujące

1. Jakie zadania sprawiają Ci przyjemność? Kiedy czujesz satysfakcję?
2. Przypomnij sobie moment, w którym czułeś się szczególnie zmotywowany do pracy. Opisz go, co było w nim charakterystycznego.
3. Czego potrzebujesz, aby poczuć się doceniony? Co konkretnie muszą robić osoby w Twoim otoczeniu abyś czuł, że Twoja praca jest wartościowa a wysiłki dostrzegane.



# Dopasowanie 2: Warunki pracy



# Dopasowanie 3: Przełożony



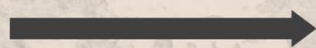
# Różne pokolenia – różne style zarządzania

## BABY BOOMERS

1946-1964



- **etos pracy**
- utrata pracy jako motywacja do działania
- żyją, żeby pracować

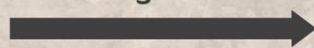


## POKOLENIE X

1965-1979



- praca odgrywa ważną rolę
- szukanie **złotego środka**
- chęć wyższej wypłaty nawet kosztem czasu wolnego

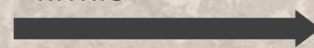


## POKOLENIE Y

1980-1994



- pracują, żeby żyć
- **work-life balance**
- to co poza pracą daje im szczęście
- 8 godzin dziennie
- etyczność pracy
- ok. 2 lata w jednej firmie

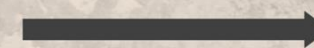


## POKOLENIE Z

1995-obecnie



- praca zdalna
- różnorodność zadań
- wyzwania
- dynamiczne środowisko pracy
- swoboda



# Dopasowanie 4: Zespół





# Dopasowanie 5: Kultura organizacyjna



# Etapy rozwoju firmy



Model cykli życiowych organizacji według Greinera

Źródło: Mary Jo Hatch, Teoria organizacji, PWN, Warszawa 2002, s. 179

# Co jeszcze ma znaczenie w rekrutacji?



# Ogłoszenie o pracę



# Rekrutacja to dopiero początek...





# Wprowadzanie nowej osoby do firmy

# Co przełożony powinien wiedzieć?

1. Mocne i słabe strony pracownika
2. Styl komunikacji
3. Źródła motywacji
4. Preferowane style uczenia się

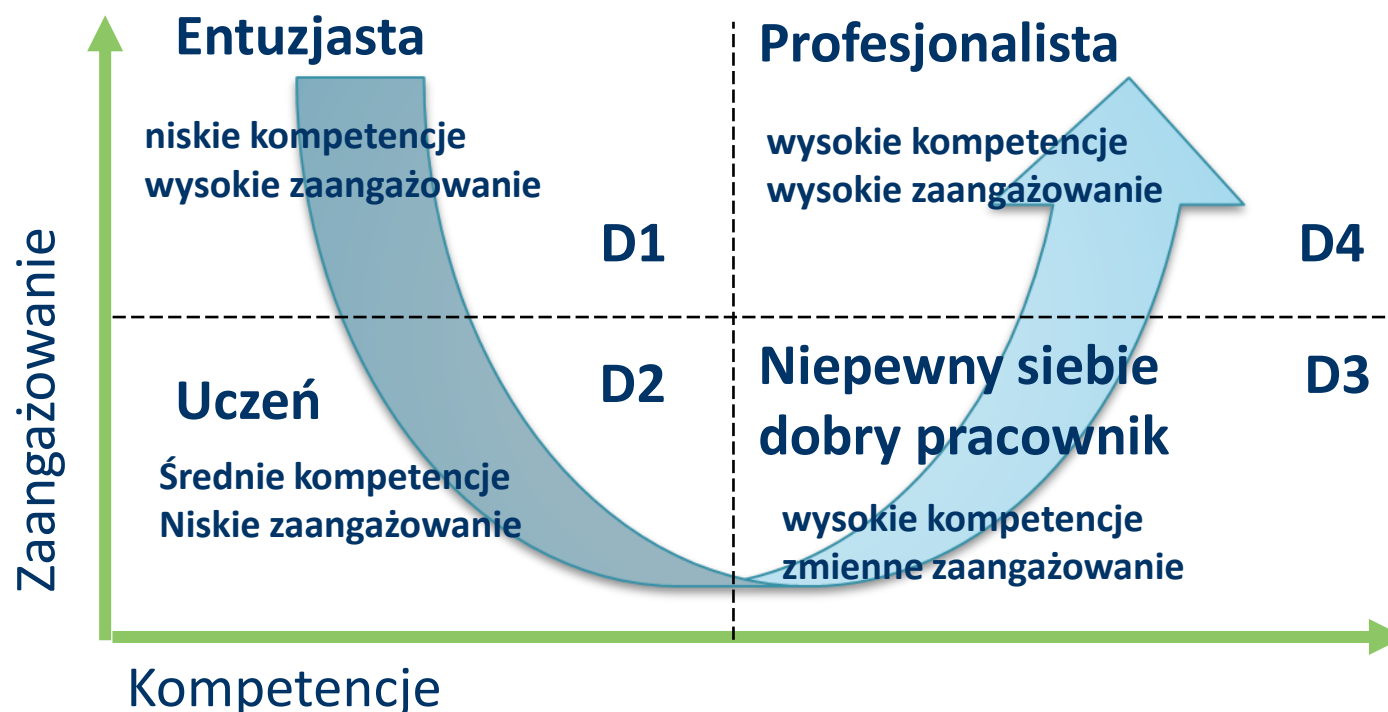


# Co pracownik powinien wiedzieć?

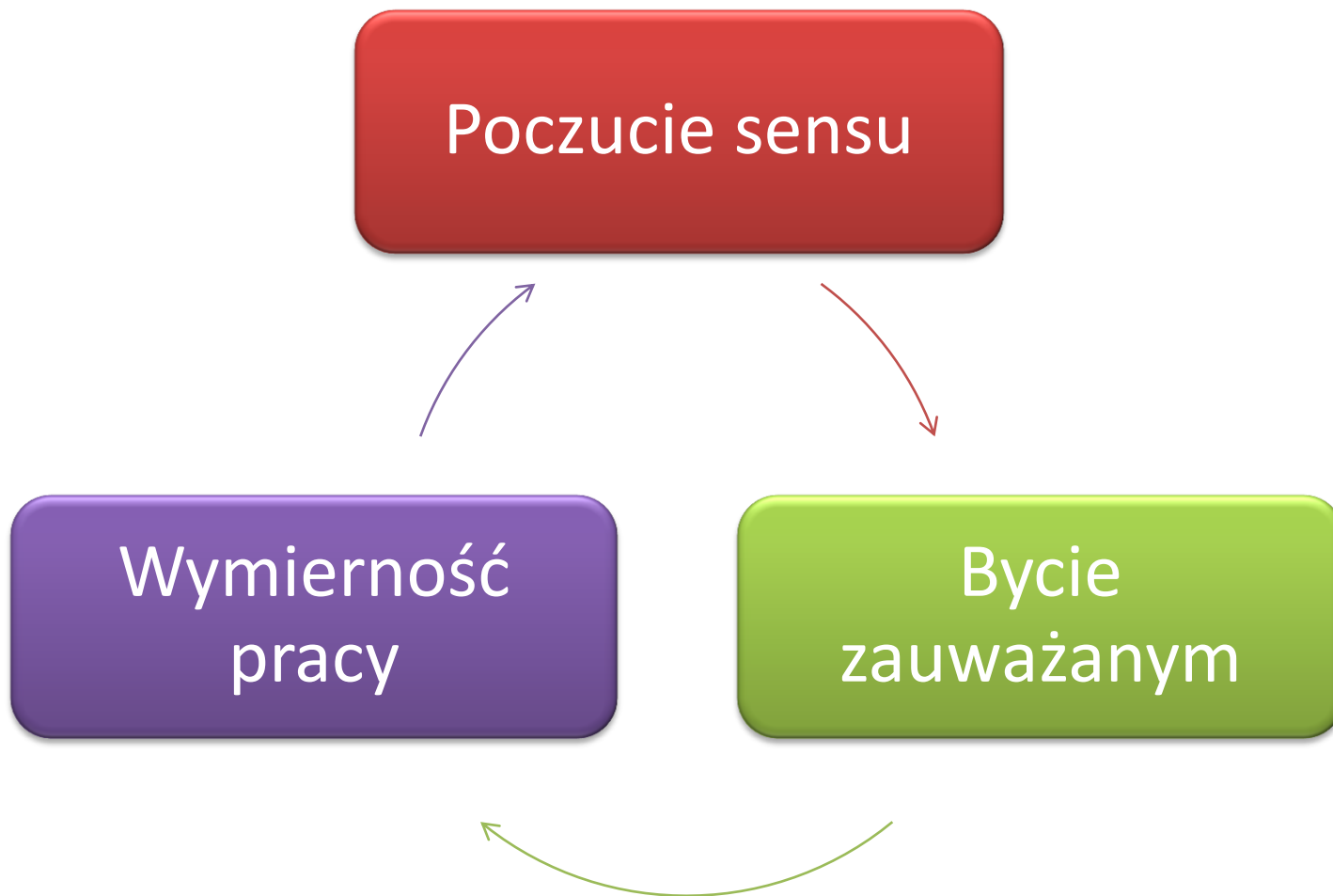
Pytanie	Narzędzia
Na czym polega moja praca?	OPIS STANOWISKA
Co powinienem osiągnąć?	WYTYCZANIE CELÓW
Jak mi idzie?	OCENA POZIOMU WYKONANIA
Co powinienem zrobić, aby poprawić wyniki mojej pracy?	PLAN ROZWOJU



# Poziomy rozwoju pracownika



# 3 uniwersalne potrzeby pracowników



# Kluczowe pytania

- Czy naprawdę znam swoich ludzi? Czy wiem, jakie są ich zainteresowania? Jak spędzają wolny czas? Na jakim etapie życia się znajdują?
- Czy wiedzą, na kogo ich praca ma wpływ i w jaki sposób?
- Czy wiedzą, w jaki sposób mierzyć czynione przez siebie postępy i sukcesy?



Dziękuję za uwagę 😊

Monika Madejska

[monika@corazlepszafirma.pl](mailto:monika@corazlepszafirma.pl)

535 951 599



**CorazLepszaFirma.pl**



**CorazLepszaFirma.pl**