

2012



Subiektywne uwarunkowania procesu doboru personelu w Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi - raport badawczy

**Autor raportu
prof. nadzw. WSP dr hab. Adam Grzegorczyk**

Wyższa Szkoła Promocji w Warszawie
Instytut Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Subiektywne uwarunkowania procesu doboru personelu
w Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi
RAPORT Z BADANIA

Warszawa, marzec 2012

Autor

prof. nadzw. WSP dr hab. Adam Grzegorzczak

Współautorzy

Anna Piotrowska, Katarzyna Szkop, Igor Szymański, Rafał Ściśniak

Recenzent

prof. nadzw. PW dr hab. Wojciech Werpachowski

Korekta

Zespół

Łamanie

Jarosław Siwek

Studio WSP

© Wyższa Szkoła Promocji

Warszawa 2012

All rights reserved

ISBN 978-83-60964-56-9

Wydawca:

Wyższa Szkoła Promocji

Al. Jerozolimskie 44

00-024 Warszawa

www.wsp.pl

Druk i oprawa:

Kozak Druk

ul. Karowa 14

08-119 Siedlce

Spis treści

1.	Wprowadzenie	5
2.	Założenia	5
3.	Cel badania.....	5
4.	Metoda badawcza.....	6
5.	Opis narzędzia badawczego	7
6.	Opis doboru próby	7
7.	Wyniki badania	8
8.	Trudności w realizacji badania	135
9.	Bibliografia	135
10.	Spis wykresów.....	139
11.	Kwestionariusz	146

1. Wprowadzenie

Projekt badawczy został zrealizowany w Wyższej Szkole Promocji w Warszawie w okresie od października 2011 roku do marca 2012 roku przez zespół badawczy kierowany przez dr hab. Adama Grzegorzycę w składzie: Anna Piotrowska, Katarzyna Szkop, Igor Szymański, Rafał Ściśniak. Projekt został sfinansowany ze środków własnych Wyższej Szkoły Promocji w Warszawie. Projekt został zrealizowany na podbudowie analizy literaturowej wykonanej uprzednio przez autorów badania.

2. Założenia

Projekt badawczy obejmuje subiektywne uwarunkowania procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi stosowanym w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce. Proces doboru personelu jest głównym zadaniem procesu zarządzania zasobami ludzkimi, dlatego też powinien być realizowany przy zachowaniu zasad racjonalności i efektywności. Kluczowe dla procesu doboru personelu jest trafne zdiagnozowanie potrzeb personalnych przedsiębiorstwa a sam proces polega na zatrudnieniu kandydata, zgodnie z przygotowanym profilem zawodowym.

Wiedza na temat procesu doboru personelu jest dostępna głównie w postaci literatury książkowej, ale występują także teksty poradnicze i edukacyjne, również w postaci e-booków, wydawanych m.in. przez portale branżowe. Literatura w tym zakresie jest bardzo obszerna, zarówno tradycyjna, odwołująca się do klasycznych metod rekrutacji i selekcji, jak i współczesna, tak w sferze wirtualnych form pozyskiwania wiedzy o kandydatach, jak i popularnych obecnie wielokryterialnych form oceny jego predyspozycji. Literatura ta jednak nie poświęca wiele uwagi zagadnieniom przydatności i słabości diagnostycznych poszczególnych form, w szczególności zaś ich ograniczeń w określonych sytuacjach określanych jako warunki niepewności. Podobnie literatura nie wskazuje na czynniki subiektywne występujące w przypadku dokonywania rekrutacji selekcji przy wykorzystaniu poszczególnych form. Prezentowane badanie ma za zadanie uzupełnienie tych braków.

Badanie zostało zaplanowane jako pomiar ilościowy na próbie organizacji prywatnych i publicznych. Zostało przeprowadzone metodą kwestionariusza internetowego, do którego link był rozsyłany drogą poczty elektronicznej oraz za pomocą serwisu społecznościowego GoldenLine. Kwestionariusz został umieszczony na stronie internetowej portalu ebadania.pl, dostęp do kwestionariusza miał charakter publiczny, jednak informacje udzielane były wyłącznie przez osoby otrzymujące link.

Zebrane wyniki pozwolą zidentyfikować wpływ subiektywnych uwarunkowań wynikłych w procesie doboru personelu w przedsiębiorstwach, na zatrudnienie pracownika.

3. Cel badania

Celem badania jest zidentyfikowanie subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi, poprzez takie aspekty, jak: analiza metod doboru personelu wykorzystywanych w przedsiębiorstwach, diagnoza typów umysłowości specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi, skłonność do podejmowania ryzyka w procesie oceniania i doboru pracowników przez osoby rekrutujące, określenie poziomu zdolności intuicyjnych oraz stopnia wykorzystania wiedzy jawnej i niejawnej przez osoby

odpowiedzialne za procesy rekrutacji i selekcji personelu. Badanie ma na celu ustalenie statystycznego rozkładu odpowiedzi na pytania związane z decyzyjnością w procesie doboru personelu stosowanych w przedsiębiorstwach. Zgromadzone dane pozwolą na ustalenie zależności współwystępowania czynników subiektywnych i form rekrutacji i selekcji w procesie doboru personelu przez osoby decyzyjne.

4. Metoda badawcza

Badanie pt. „*Subiektywne uwarunkowania procesu doboru personelu w Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi*” zostało przeprowadzone metodą kwestionariuszową poprzez zastosowanie formularza internetowego w aktywnej wersji on-line. Powyższa metoda pozwoliła na szybki zwrot odpowiedzi, a także kontrolowanie procesu przesyłania ankiet, w tym także eliminację pojawiających się trudności technicznych. Spośród rozmaitych formularzy ankiet występujących w Internecie, zdecydowano się na umieszczenie ankiety na specjalnie do tego celu przygotowanym portalu „*Ebadania*”, który jest dostępny pod adresem <http://ebadania.pl> W celu otrzymania dostępu do utworzenia ankiety, utworzono konto na portalu, które zostało zabezpieczone hasłem, co pozwoliło na indywidualny dostęp do edycji i modyfikacji ankiety. Portal „*Ebadania*” oprócz możliwości zbudowania kompleksowego narzędzia badawczego, ułatwia analizę danych statystycznych. Wszystkie wypełnione przez respondentów ankiety system zlicza w arkuszu danych, który jest dostępny w kilku formatach: *xls (MS Exel), *csv (MS Excel, OpenOffice i in. (archiwum ZIP)), *por (przenośny format SPSS - SPSS, Statistica, PSPP (archiwum ZIP)) oraz *sav (format SPSS - SPSS, Statistica, PSPP (archiwum ZIP)), które można pobrać na dysk komputera, celem dogłębnej analizy wygenerowanych danych. System daje możliwość osobnego eksportu danych badania pilotażowego i osobno badania głównego.

Kwestionariusz omawianego badania zawierał dwadzieścia cztery pytania, na które składały się pytania zamknięte, pytania wielokrotnego wyboru, pytania o skalę, a także pytania tabelaryczne. Celem weryfikacji poprawności w zakresie technicznym stworzonej ankiety, kwestionariusz został wypełniony kilkakrotnie losowo, za każdym razem z zaznaczeniem innego rozkładu odpowiedzi. Pozwoliło to także na próbne zapoznanie się z rodzajem generowanego eksportu wyników. Po ustaleniu ostatecznej wersji ankiety, zostały zaplanowane dwie tury badania:

I. badanie próbne, tzw. *pilotaż* (w dniach 09-15.01.2012 roku), którego celem było zebranie kilku wypełnionych ankiet, aby wyeliminować ewentualnie występujące błędy merytoryczne

II. badanie główne, w dniach 16.01-08.02.2012 roku, w którym przyjęto założenie dążenia do uzyskania próby wielkości 100 odpowiedzi.

Respondenci mogli uzyskać dostęp do formularza ankiety poprzez aktywny adres hiperłącza (<http://www.ebadania.pl/e3dc1431dea8887c>). Badanie było ogólnodostępne poprzez zakładkę „Aktualne badania” na portalu „*Ebadania*”. Pozostali respondenci uzyskali dostęp do ankiety poprzez otrzymaną indywidualnie wiadomość zawierającą link, jak również poprzez „posty” zamieszczone na portalu „*GoldenLine*” w odpowiednio dobranych grupach tematycznych.

Dla usprawnienia sposobu prowadzenia badania został utworzony adres e-mail: zzl.wsp@gmail.com, na który respondenci mogli przysyłać ewentualne uwagi, bądź pytania

dotyczące kwestionariusza badawczego, jak również zgłaszać chęć otrzymania raportu z przeprowadzonego badania.

5. Opis narzędzia badawczego

Badanie zostało przeprowadzone metodą kwestionariuszową wśród specjalistów ds. rekrutacji. Przeprowadzony kwestionariusz ankiety został przekazany drogą e-mailową oraz zamieszczony na wybranych portalach społecznościowych. Respondent był proszony o samodzielne wypełnienie danej ankiety.

Kwestionariusz zawiera wstęp oraz instrukcję wypełnienia ankiety. Po wstępie znajduje się kwestionariusz zawierający 24 pytania zamknięte. Są to pytania z możliwością wyboru jednej bądź kilku odpowiedzi. Ankieta nie jest podzielona na bloki tematyczne. Ostatnią częścią ankiety jest metryczka. Respondent miał określić w niej branżę przedsiębiorstwa w którym pracuje oraz jego wielkość. Wprowadzono mechanizm wymuszający udzielenie odpowiedzi na pytania przed umożliwieniem przejścia do kolejnego pytania.

Wszystkie pytania zawarte w kwestionariuszu wynikają z podjętej problematyki badawczej. W celu jasności i zrozumienia dla Respondenta, kwestionariusz zawierał pytania proste i w jak największym stopniu ograniczona została terminologia specjalistyczna z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi tak, aby były przystępne i zrozumiałe dla każdego respondenta.

Wypełniona ankieta automatycznie tuż po jej zakończeniu trafiała do aplikacji bazy danych eBadania.pl, która sumowała wszystkie uzyskane w badaniu wyniki w postaci pliku w programie Excel.

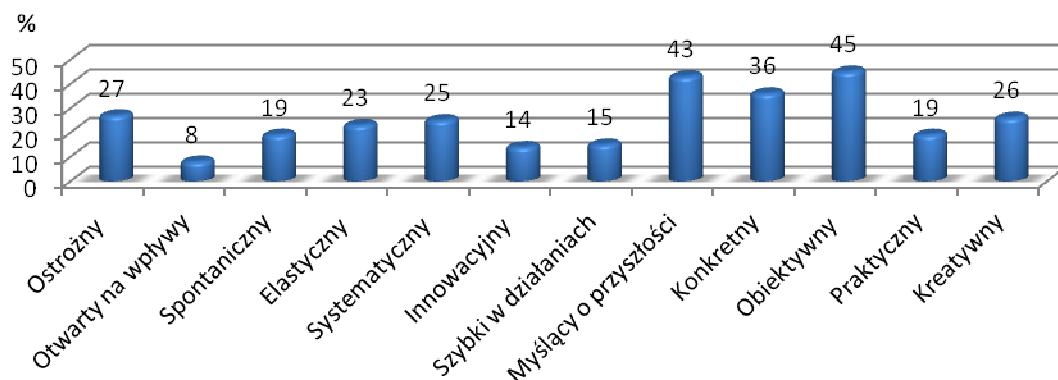
6. Opis doboru próby

Przedmiotem badania są firmy z sektora prywatnego zatrudniające pracowników z wszelakiego rodzaju dostępnych gałęzi gospodarki. Respondenci proszeni o wypełnienie tego badania, to specjaliści bezpośrednio związani z procesem doboru personelu. Link do kwestionariusza został rozesłany do 270 specjalistów. Zespół założył wielkość próby na 100.

Adresy mailowe respondentów zostały wyłonione z bazy klientów firmy Benefit Systems, branży teleinformatycznej oraz osób zrzeszonych na portalu społecznościowym „GoldenLine” w grupach: „Rekrutacja”, „Dobra komunikacja <=> Dobra rekrutacja”, „Doskonała rekrutacja”, „Head Hunters”, „Profesjonaliści HR i Rekrutacji”, „Human Resources”, „Rekrutacja i selekcja”. Do 200 z nich została przesłana wiadomość zawierająca link do ankiety zamieszczonej na serwisie Ebadania.pl. Wysyłka nastąpiła w dniach 16-18 stycznia 2012 roku. Uzyskany został zwrot w liczbie 54 ankiet. W drugiej turze ankiety zostały wypełnione w dniach 2-3 lutego przez uczestników konferencji, do udziału w której zostali zaproszeni specjaliści ds. zasobów ludzkich przedsiębiorstw branży teleinformatycznej współpracujących z grupą TP (70 osób). W ten sposób pozyskano pozostałe 46 ankiet. Badanie zostało zakończone po uzyskaniu 100 zwrotów.

7. Wyniki badania

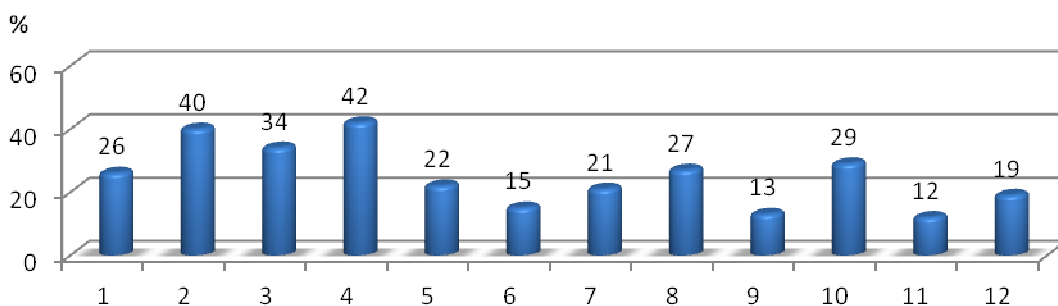
Wykres 1 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 1: Jakie cechy uznaje Pan/Pani za kluczowe dla Specjalisty ds. rekrutacji i selekcji ? (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

27% ankietowanych uznało cechę ostrożny jako kluczową, 8% otwarty na wpływy, 19% spontaniczny, 23% elastyczny, 25% systematyczny, 14% innowacyjny, 15% szybki w działaniach, 43% myślący o przyszłości, 36% konkretny, 45% obiektywny, 19% praktyczny, a 26% kreatywny.

Wykres 2 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 2: Jakie zachowania uznaje Pan/Pani za typowe dla Specjalisty ds. rekrutacji i selekcji ? (pytanie wielokrotnego wyboru)

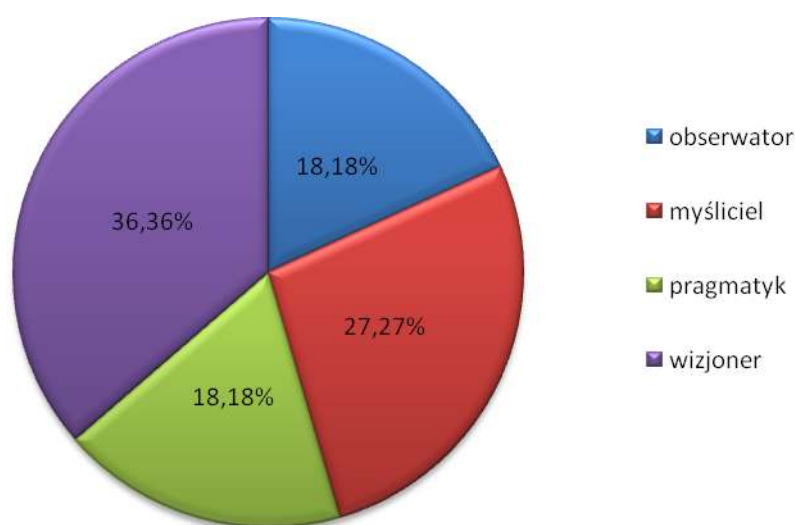


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Legenda do wykresu nr 2	
1	Po zebraniu wszystkich danych i połączeniu ich w odpowiedni sposób zawsze otrzymuje rozwiązanie zadania
2	Fakty zawsze są dla niego ważniejsze niż teoria
3	W planowaniu skupia się na obecnej sytuacji
4	Zawsze tworzy jak najbardziej logiczne koncepcje
5	Kieruje się schematami i procedurami postępowania
6	Często snuje plany na daleką przyszłość
7	Podczas ocen kieruje się doznaniem
8	Zawsze ma dużo wyjść z sytuacji
9	Działa pod wpływem emocji
10	Z łatwością przewiduje skutki działań, które nastąpią w przyszłości
11	Przedkłada własne pomysły ponad fakty
12	Wczuwa się w osobę swoich podwładnych

26% ankietowanych uznało, że typowym zachowaniem dla specjalisty ds. rekrutacji i selekcji jest myśl, że po zebraniu wszystkich danych i połączeniu ich w odpowiedni sposób zawsze otrzymuje rozwiązanie zadania, 40%, że fakty są dla niego ważniejsze niż teoria, 34% w planowaniu skupia się na obecnej sytuacji, 42% zawsze tworzy jak najbardziej logiczne koncepcje, 22% kieruje się schematami i procedurami postępowania, 15% często snuje plany na daleką przyszłość, 21% podczas ocen kieruje się doznaniem, 27% zawsze ma dużo wyjść z sytuacji, 13% działa pod wpływem emocji, 29% z łatwością przewiduje skutki działań, które nastąpią w przyszłości, 12% przekłada własne pomysły ponad fakty, 19% wczuwa się w osobę swoich podwładnych.

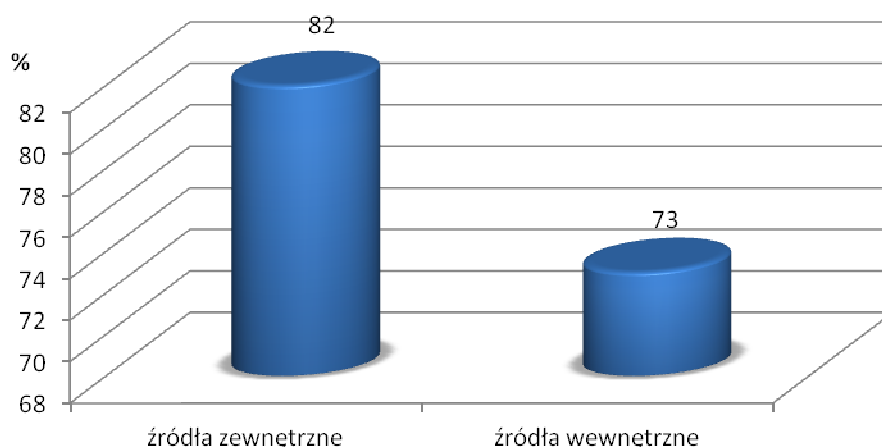
Wykres 3 Rozkład odpowiedzi na pytania nr 1 i 2. Który typ umysłowości jest dominujący?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Na podstawie zsumowania wybranych w pytaniach nr. 1 i 2 cech i zachowań odpowiadających danemu typowi umysłowości menedżera okazuje się, że najbardziej dominującym typem umysłowości jest wizjoner (37,37%). 27,27% wskazuje na myśliciela a po 18,18% na obserwatora i pragmatyka. Suma odpowiedzi wskazujących na dany typ dzielona jest przez zmienną „n” (tj. minimum trzy cechy przyporządkowane danemu typowi umysłowości), która w tym wypadku wynosi 66 w celu uzyskania średniego wyniku dla każdego z typów.

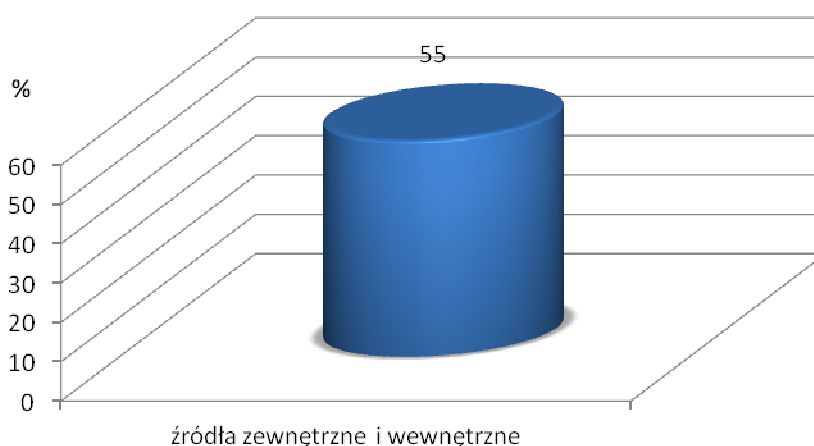
Wykres 4 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 3: Które źródła rekrutacji wybiera Pan/Pani w procesie doboru personelu ? (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres na podstawie pytania wielokrotnego wyboru dotyczący źródeł rekrutacji personelu stosowanych w przedsiębiorstwach. 82% badanych respondentów stosuje źródła zewnętrzne, a 73% źródła wewnętrzne.

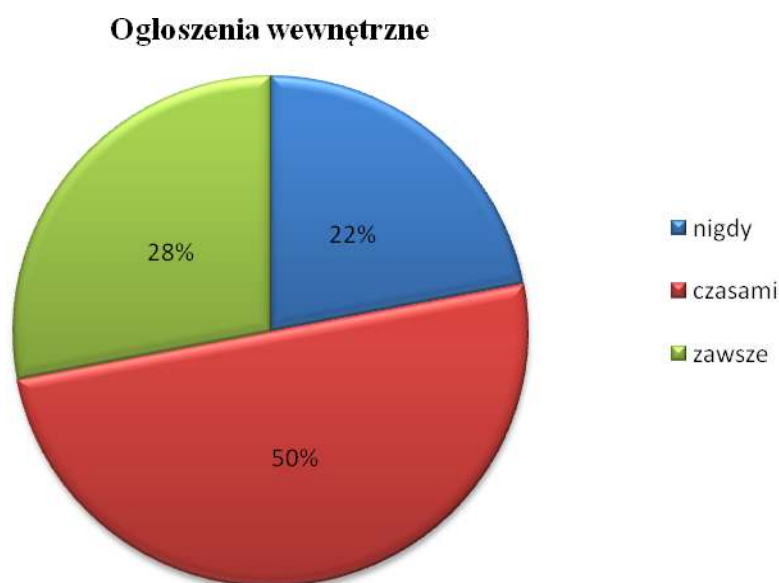
Wykres 5 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 3: Które źródła rekrutacji wybiera Pan/Pani w procesie doboru personelu ? „źródła zewnętrzne i wewnętrzne”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Poprzez analizę rozkładu odpowiedzi respondentów na podstawie pytania nr 3 wielokrotnego wyboru, dotyczącego źródeł rekrutacji personelu stosowanych w przedsiębiorstwach (wykres 4) zauważono, iż 55% badanych stosuje zarówno źródła zewnętrzne, jak i wewnętrzne.

Wykres 6 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Ogłoszenie wewnętrzne”

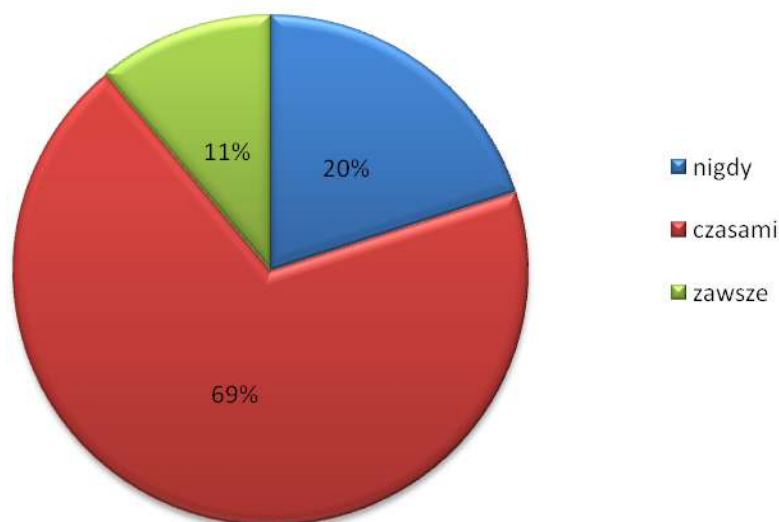


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania ogłoszenia wewnętrznego jako metody rekrutacji wewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Połowa respondentów (50%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 28% badanych zawsze, a pozostałe 22% nigdy.

Wykres 7 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Rezerwa kadrowa”

Rezerwa kadrowa

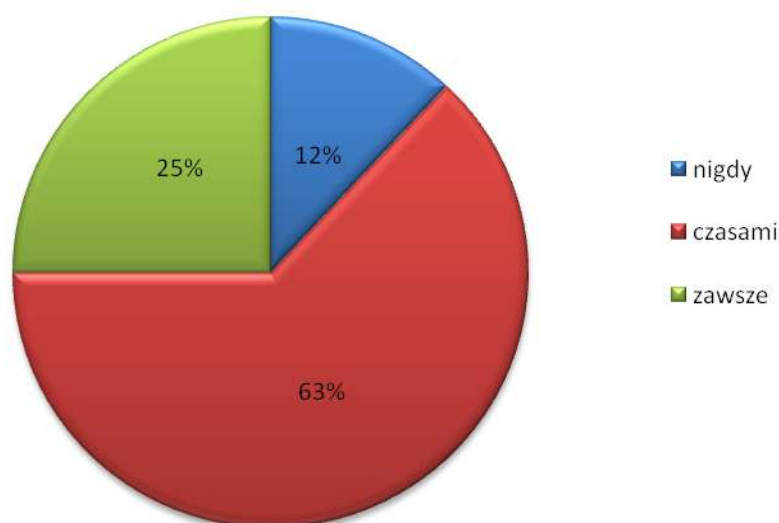


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania rezerwy kadrowej jako metody rekrutacji wewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Sporo ponad połowę respondentów, bo aż 69% wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 20% badanych nigdy, a pozostałe 11% zawsze.

Wykres 8 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Awans”

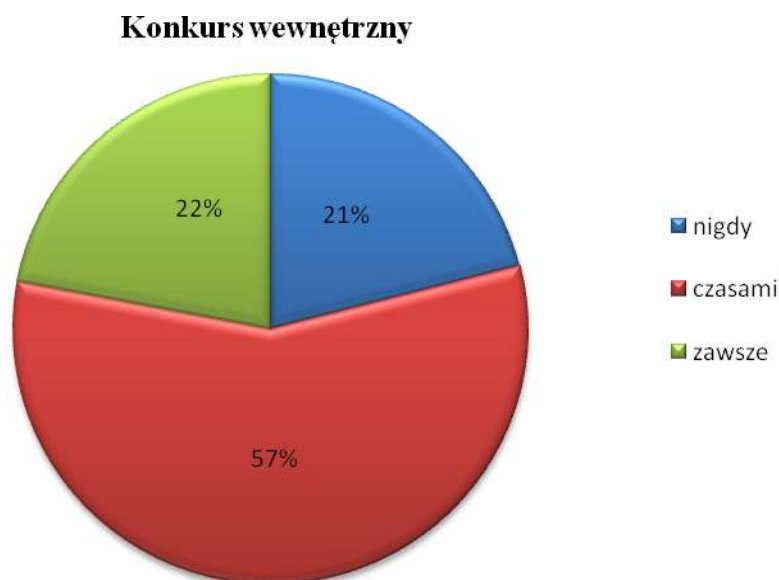
Awans



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość stosowania awansu zatrudnionego już w firmie pracownika, jako metody rekrutacji wewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Sporo ponad połowę respondentów, bo aż 63% wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 25% badanych zawsze, a pozostałe 12% nigdy.

Wykres 9 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Konkurs wewnętrzny”

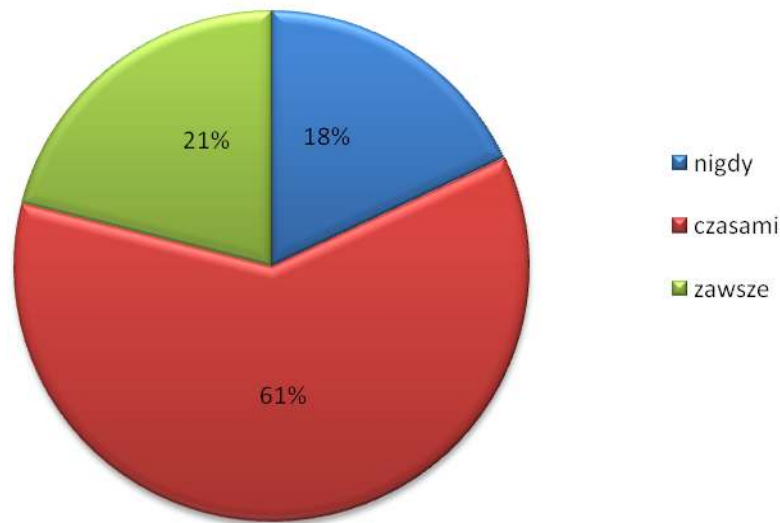


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość stosowania konkursu wewnętrznego wśród zatrudnionych już w firmie pracowników, jako metody rekrutacji wewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowę respondentów (57%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 22% badanych zawsze, a pozostałe 21% nigdy.

Wykres 10 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Ogłoszenie w prasie”

Ogłoszenie w prasie

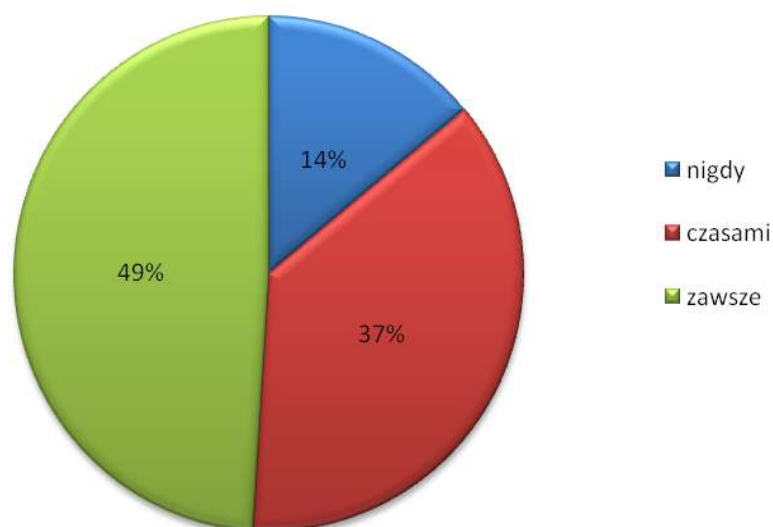


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania ogłoszenia zamieszczonego w prasie, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowę respondentów (61%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 21% badanych zawsze, a pozostałe 18% nigdy.

Wykres 11 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Ogłoszenie na portalu internetowym”

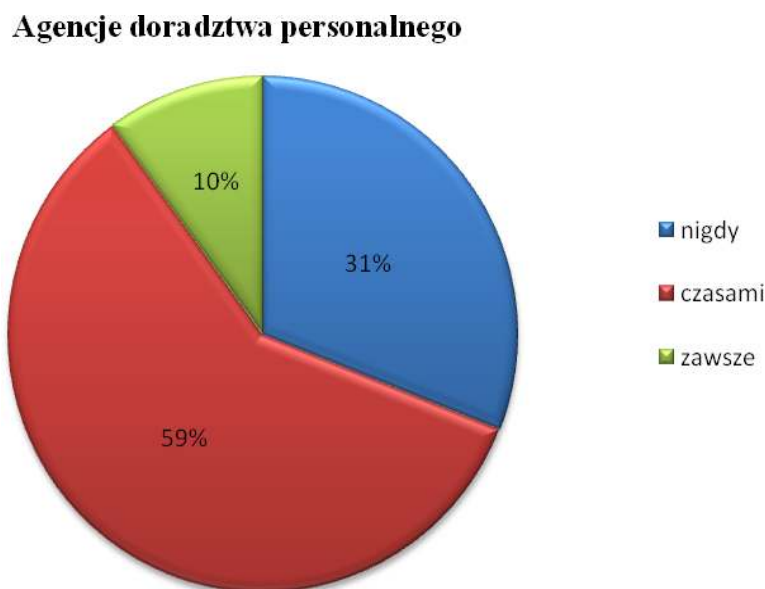
Ogłoszenie na portalu internetowym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania ogłoszenia zamieszczonego na portalu internetowym, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Prawie połowa respondentów (49%) wskazała, iż korzysta z ww. metody zawsze, 37% badanych czasami, a pozostałe 14% nigdy.

Wykres 12 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Agencje doradztwa personalnego”

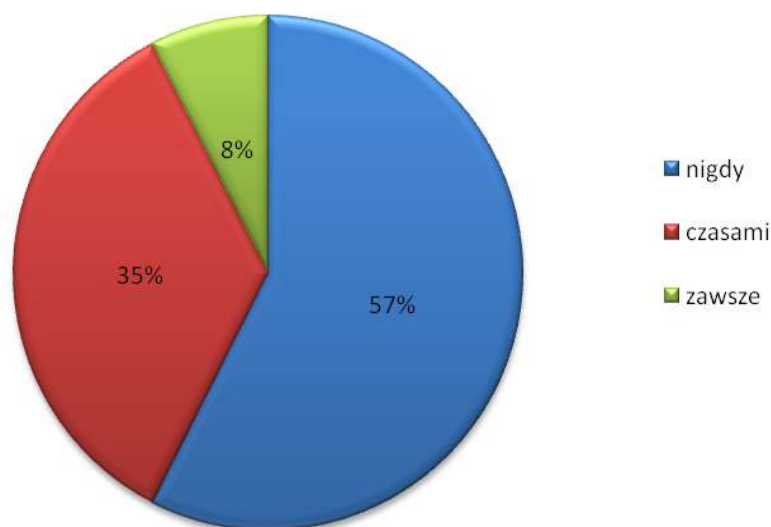


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość korzystania ze współpracy z agencjami doradztwa personalnego, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (59%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 31% badanych nigdy, a pozostałe 10% zawsze.

Wykres 13 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Agencje pracy tymczasowej (tzw. Outsourcing pracowników)”

Agencje pracy tymczasowej (tzw. Outsourcing pracowników)

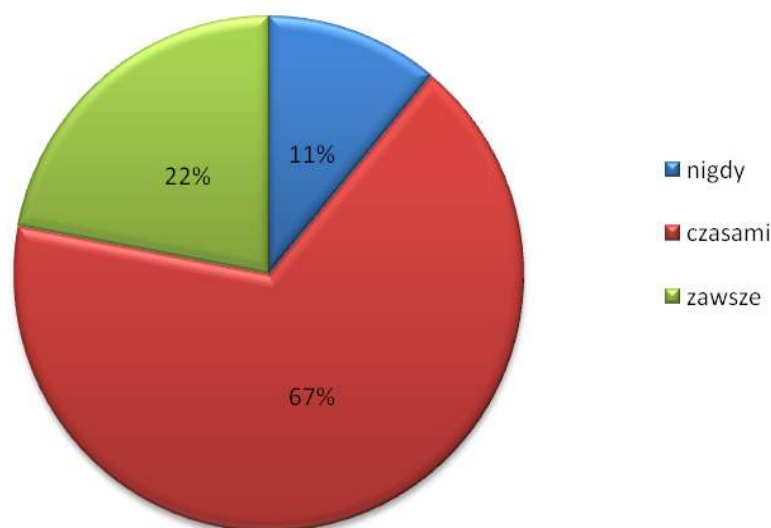


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość korzystania ze współpracy z agencjami pracy tymczasowej zwanych potocznie „Outsourcing pracowników”, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (57%) wskazała, iż nigdy nie korzysta z ww. metody. 35% badanych korzysta czasami, a pozostałe 8% zawsze.

Wykres 14 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Rekomendacje”

Rekomendacje

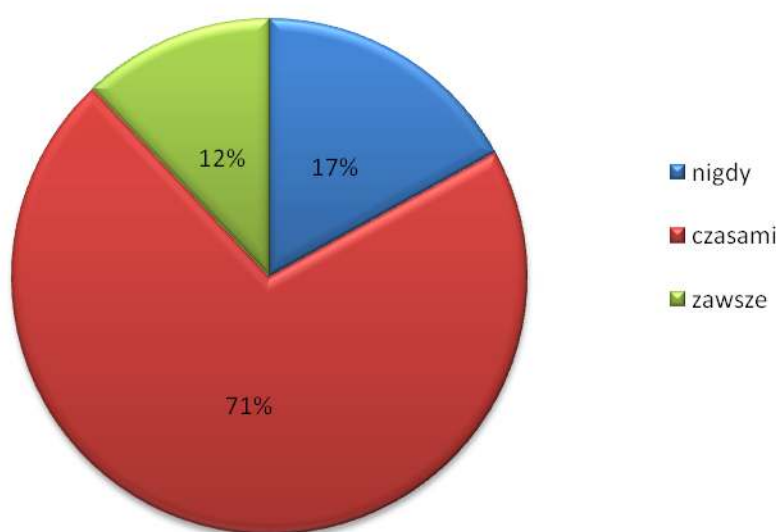


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania rekomendacji o kandydacie, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Sporo ponad połowa respondentów, bo aż 67% wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 22% badanych zawsze, a pozostałe 11% nigdy.

Wykres 15 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Poszukiwania bezpośrednie (tzw. Direct search)”

Poszukiwania bezpośrednie (tzw. Direct search)

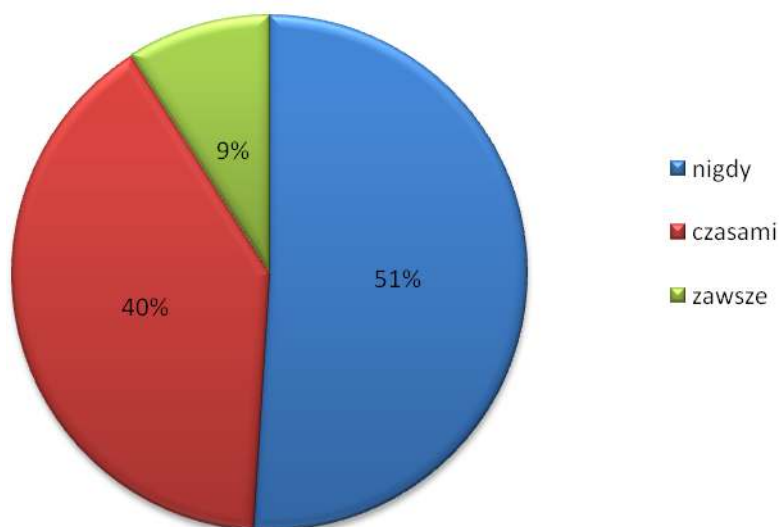


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania poszukiwań bezpośrednich kandydatów zwanych Direct search, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 71% wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 17% badanych nigdy, a pozostałe 12% zawsze.

Wykres 16 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Urzędy pracy”

Urzędy pracy

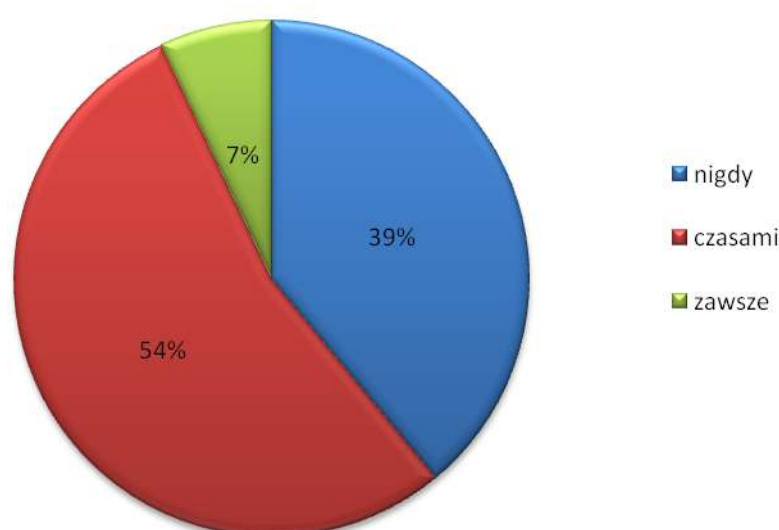


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania możliwości znalezienia kandydata do pracy w urzędach pracy, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Połowa respondentów (51%), wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 17% badanych nigdy, a pozostałe 12% zawsze.

Wykres 17 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji? „Biura karier szkół i uczelni”

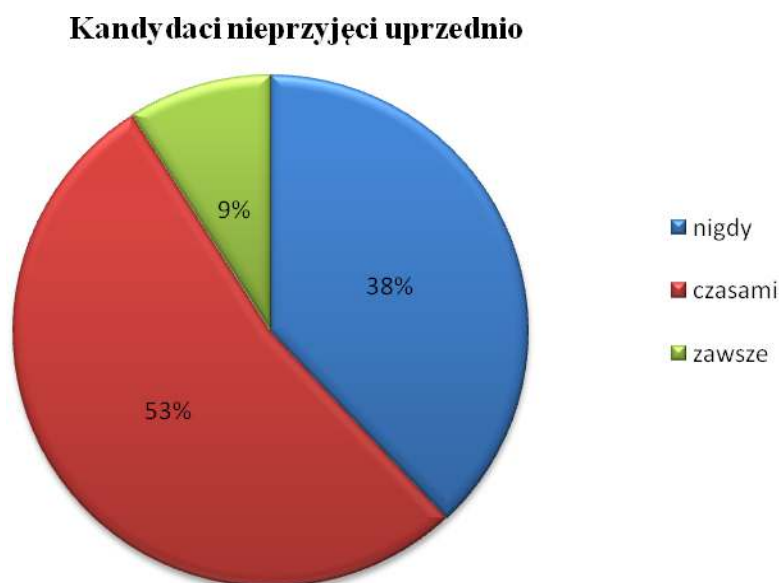
Biura karier szkół i uczelni



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania możliwości znalezienia kandydata do pracy w biurach karier szkół i uczelni, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (54%), wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 39% badanych nigdy, a pozostałe 7% zawsze.

Wykres 18 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Kandydaci nieprzyjęci uprzednio”

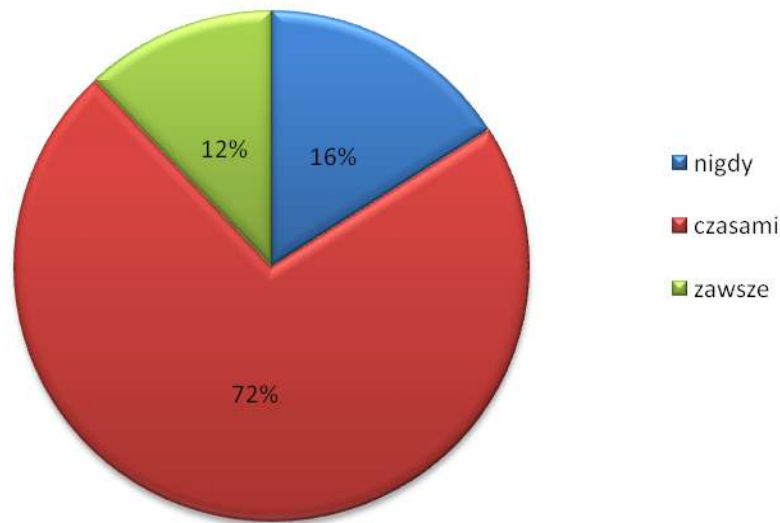


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania zgłoszeń kandydatów nieprzyjętych uprzednio do pracy, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (53%), wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 38% badanych nigdy, a pozostałe 9% zawsze.

Wykres 19 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Zgłoszenia samoistne”

Zgłoszenia samoistne

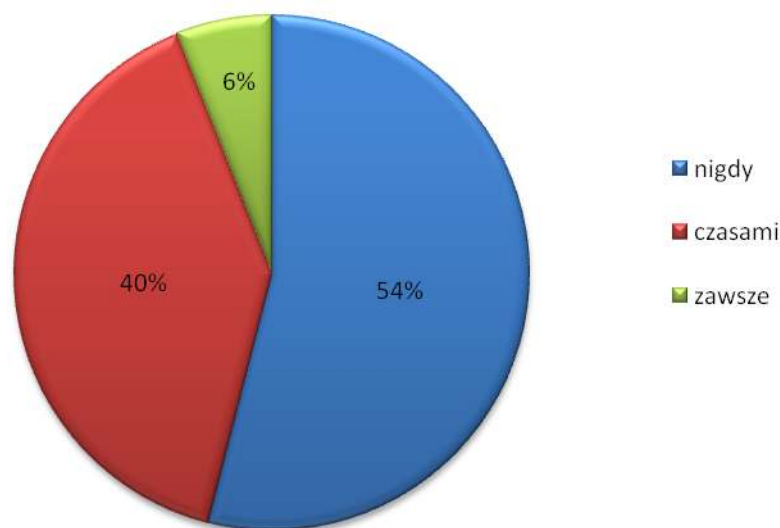


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania zgłoszeń samoistnych kandydatów do pracy, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 72% wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 16% badanych nigdy, a pozostałe 12% zawsze.

Wykres 20 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Targi pracy”

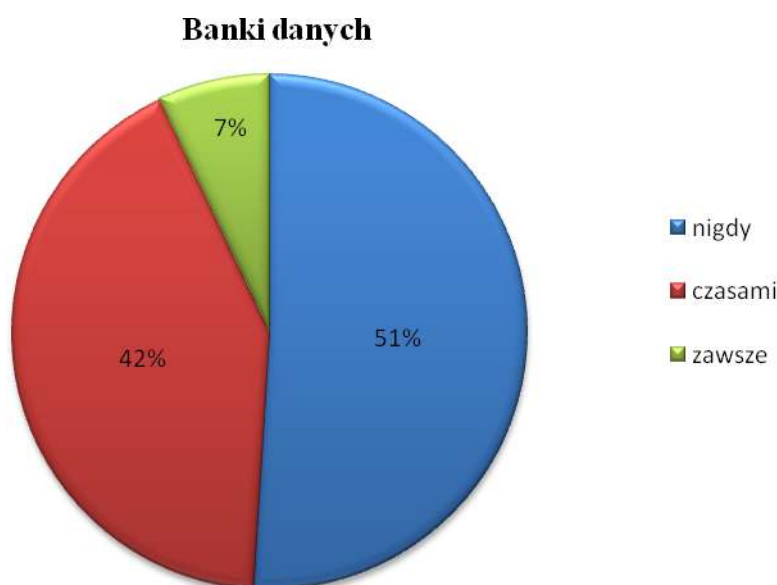
Targi pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania udziału w targach pracy, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (54%) wskazała, iż nigdy nie korzysta z ww. metody. 40% badanych czasami, a pozostałe 6% zawsze.

Wykres 21 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Banki danych”

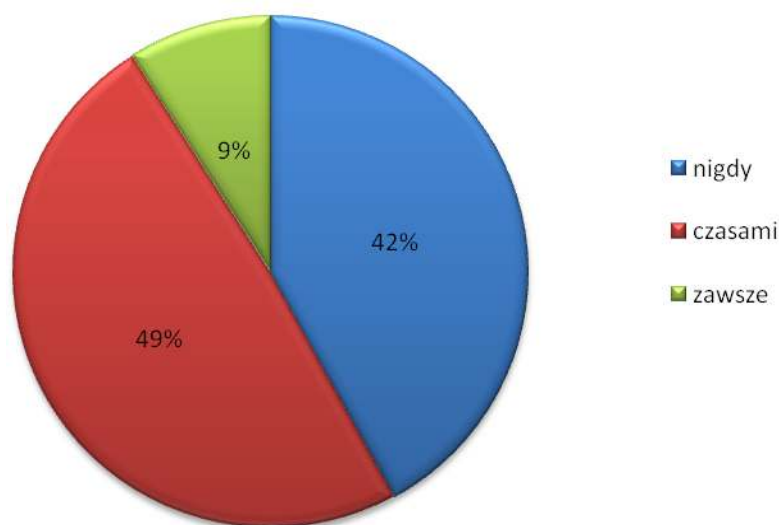


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania banków danych, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (51%) wskazała, iż nigdy nie korzysta z ww. metody. 42% badanych czasami, a pozostałe 7% zawsze.

Wykres 22 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Serwisy społecznościowe”

Serwisy społecznościowe

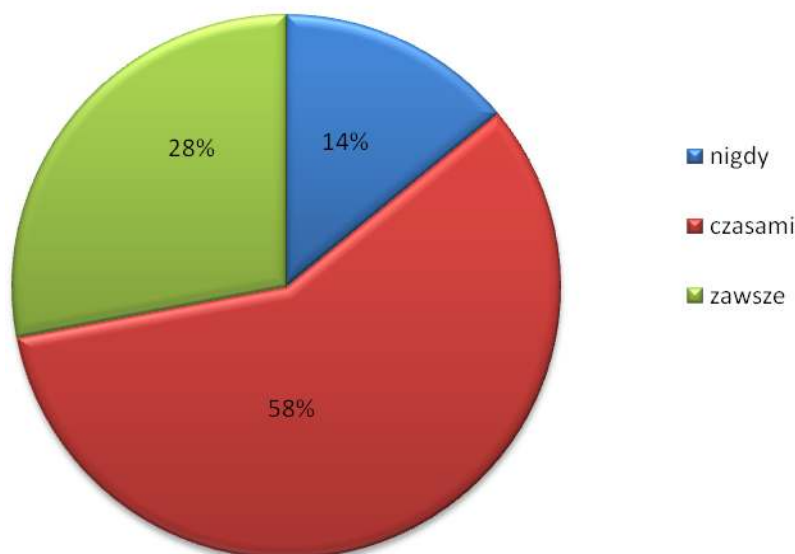


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania serwisów społecznościowych, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (49%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 42% badanych nigdy, a pozostałe 9% zawsze.

Wykres 23 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Zgłoszenia przez strony internetowe firm (formularz aplikacyjny)”

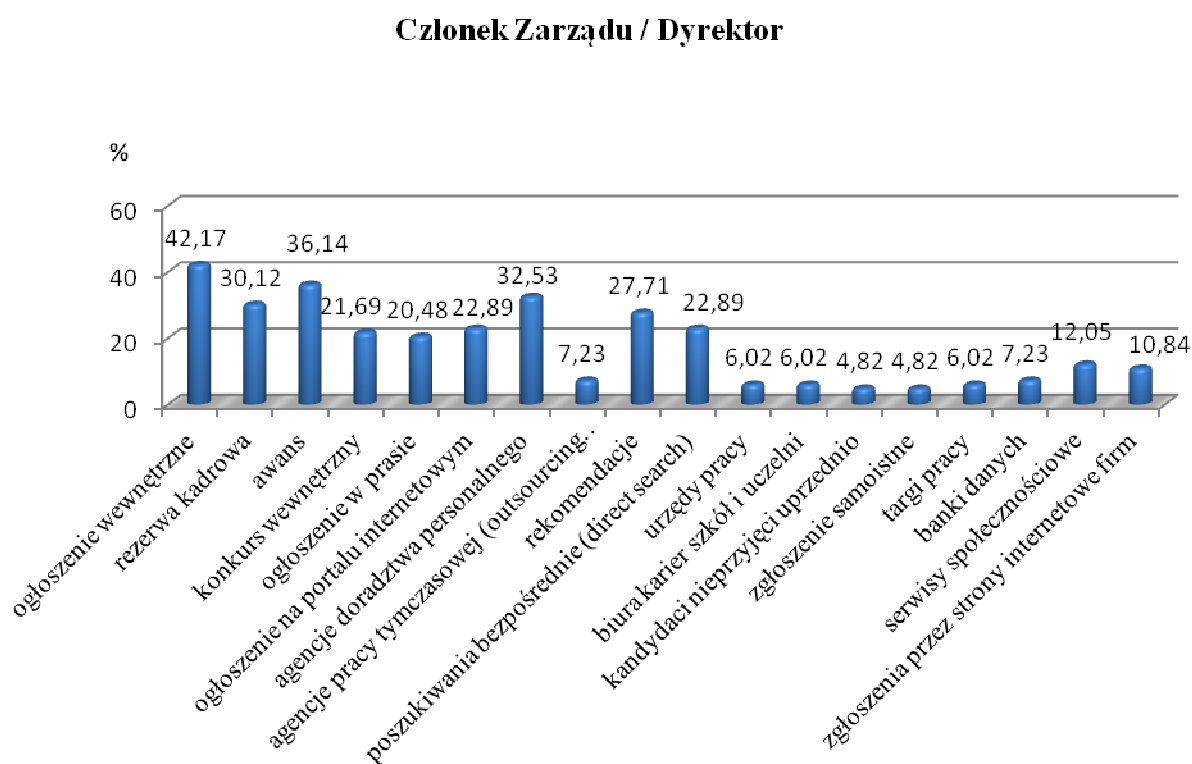
Zgłoszenia przez strony internetowe firm (formularz aplikacyjny)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania zgłoszeń kandydatów do pracy poprzez formularz aplikacyjny na oficjalnych stronach internetowych firm, jako metody rekrutacji zewnętrznej praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (58%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 28% badanych zawsze, a pozostałe 14% nigdy.

Wykres 24 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Członek Zarządu/Dyrektora”

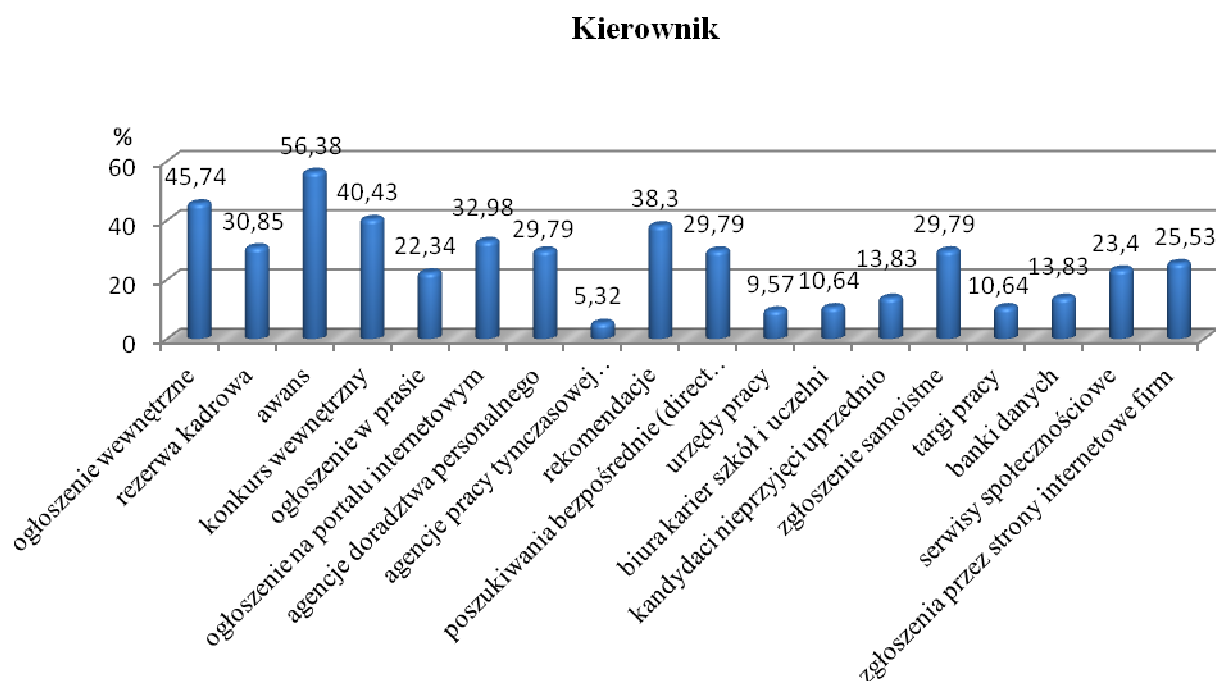


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody rekrutacji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko Członka Zarządu/Dyrektora. Najwięcej respondentów wskazało ogłoszenie wewnętrzne (42,17%), awans (36,14%) oraz agencje doradztwa personalnego (32,53%). Następnie badani wskazywali: rekomendacje (27,71%), ogłoszenie na portalu internetowym oraz poszukiwania

bezpośrednie (po 22,89%), konkurs wewnętrzny (21,69%), ogłoszenie w prasie (20,48%), serwisy społecznościowe (12,05), zgłoszenia przez strony internetowe (10,84%), agencje pracy tymczasowej oraz banki danych (po 7,23%), urzędy pracy, biura karier szkół i uczelni oraz targi pracy (po 6,02%), kandydaci nieprzyjęci uprzednio oraz zgłoszenia samoistne (po 4,82%).

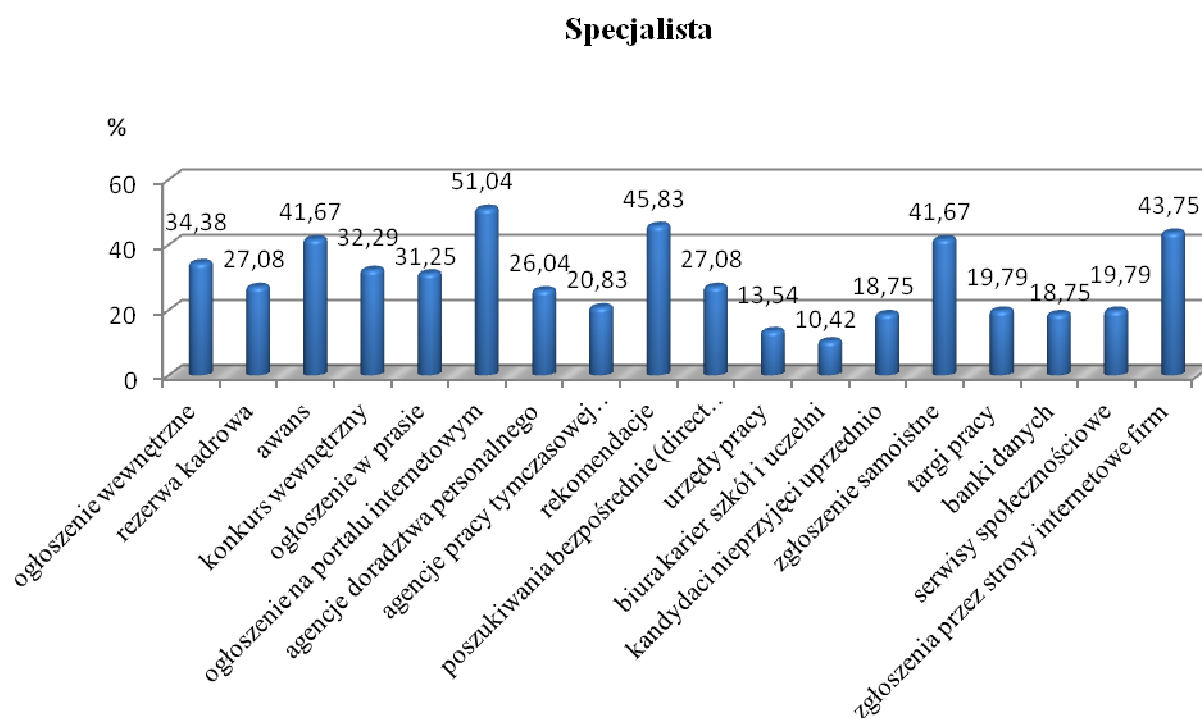
Wykres 25 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Kierownika”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody rekrutacji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko Kierownika. Najwięcej respondentów wskazało awans (56,38%), ogłoszenie wewnętrzne (45,74%) oraz konkurs wewnętrzny (40,43%). Następnie badani wskazywali: rekomendacje (38,3%), ogłoszenie na portalu internetowym (32,98%), rezerwę kadrową (30,85%), agencje doradztwa personalnego, poszukiwania bezpośrednie oraz zgłoszenia samoistne (po 29,79%), zgłoszenia przez strony internetowe (25,53%), serwisy społecznościowe (23,4%), ogłoszenie w prasie (22,34%), kandydaci nieprzyjęci uprzednio oraz banki danych (po 13,83%), biura karier szkół i uczelni (po 10,64%), urzędy pracy (9,57%), agencje pracy tymczasowej (5,32%).

Wykres 26 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Specjalisty”

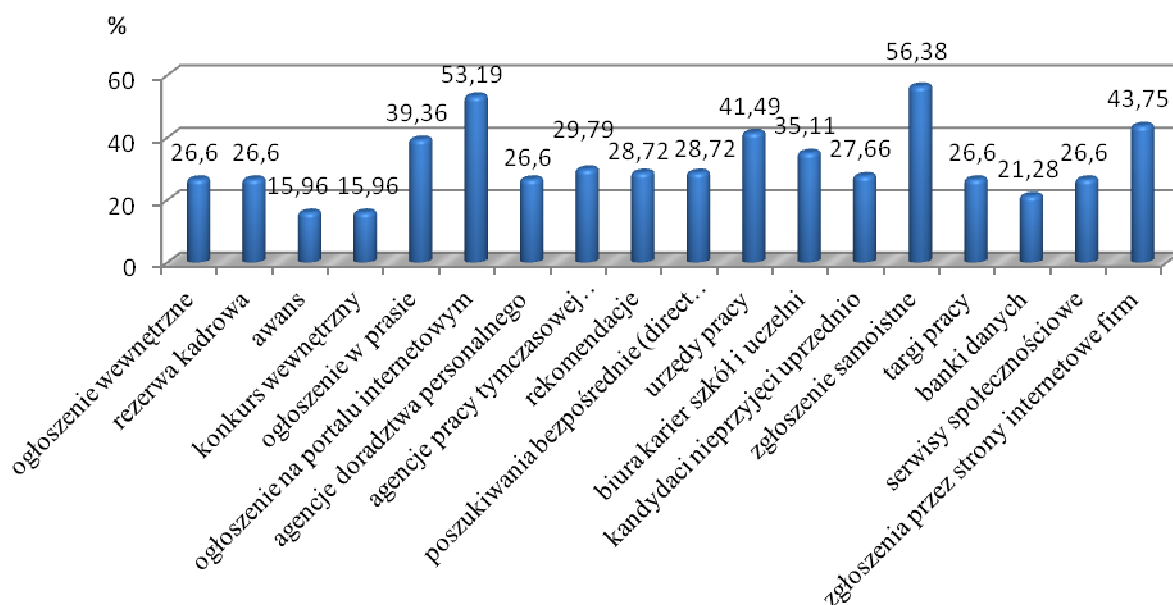


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody rekrutacji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko Specjalisty. Najwięcej respondentów wskazało ogłoszenie na portalu internetowym (51,04%), rekomendacje (45,83%) oraz zgłoszenia przez strony internetowe firm (43,75%). Następnie badani wskazywali: awans oraz zgłoszenia samoistne (po 41,67%), ogłoszenie wewnętrzne (34,38%), konkurs wewnętrzny (32,29%), ogłoszenie w prasie (31,25%), rezerwa kadrowa oraz poszukiwania bezpośrednie (po 27,08%), agencje doradztwa personalnego (26,04%), agencje pracy tymczasowej (20,83%), targi pracy oraz serwisy społecznościowe (po 19,79%), kandydaci nieprzyjęci uprzednio oraz banki danych (po 18,75%), urzędy pracy (13,54%), biura karier szkół i uczelni (10,42%).

Wykres 27 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Szeregowego pracownika merytorycznego”

Szeregowego pracownika merytorycznego

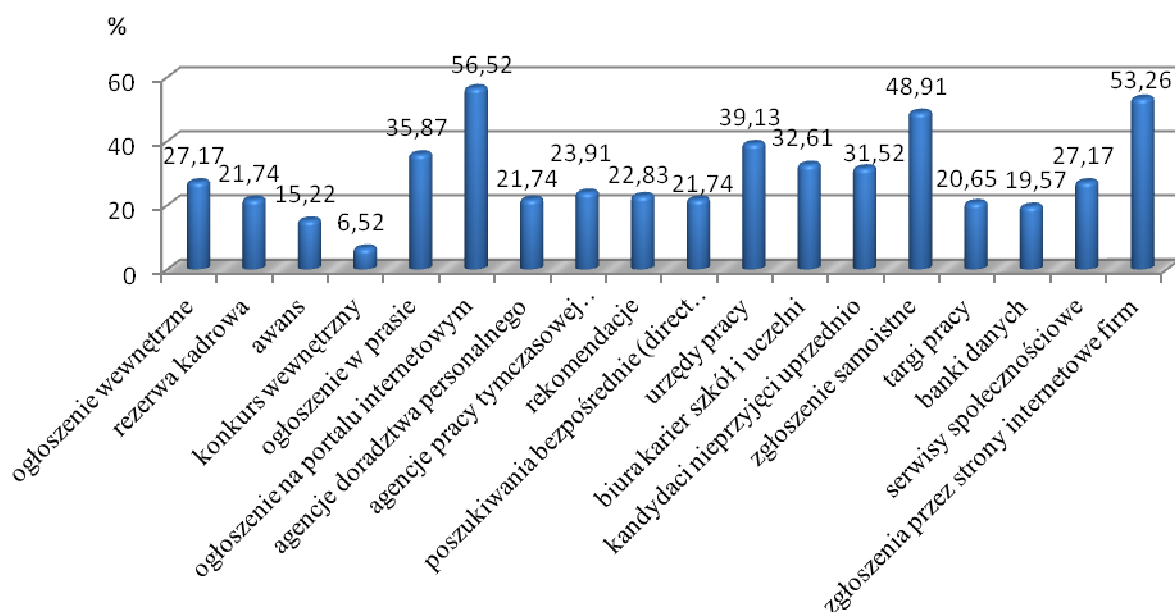


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody rekrutacji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko Szeregowego pracownika merytorycznego. Najwięcej respondentów wskazało zgłoszenie samoistne (56,38%), ogłoszenie na portalu internetowym (53,19%) oraz zgłoszenia przez strony internetowe firm (43,75%). Następnie badani wskazywali: urzędy pracy (41,49%), ogłoszenie w prasie (39,36%), biura karier szkół i uczelni (35,11%), agencje pracy tymczasowej (29,79%), rekomendacje oraz poszukiwania bezpośrednie (28,72%), kandydaci nieprzyjęci uprzednio (27,66%), ogłoszenie wewnętrzne, rezerwa kadrowa, agencje doradztwa personalnego, targi pracy, serwisy społecznościowe (po 26,6%), banki danych (21,28%), awans oraz konkurs wewnętrzny (po 15,96%).

Wykres 28 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Pracownika administracyjnego”

Pracownika administracyjnego

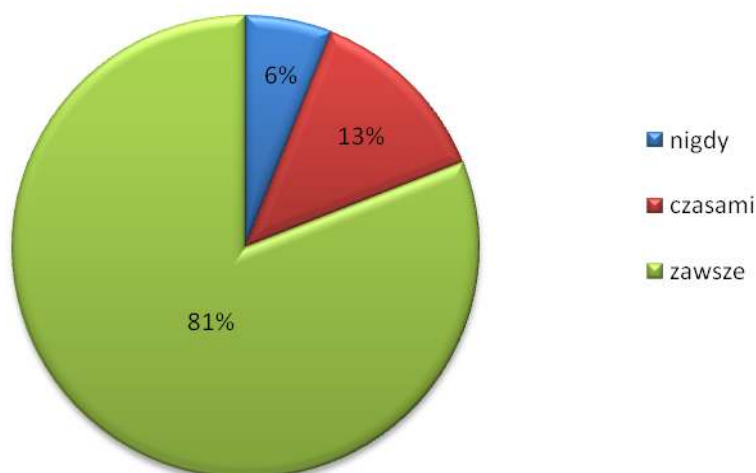


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody rekrutacji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko pracownika administracyjnego. Najwięcej respondentów wskazało ogłoszenie na portalu internetowym (56,52%), zgłoszenia przez strony internetowe firm (53,26%) oraz zgłoszenia samoistne (48,91%). Następnie badani wskazywali: urzędy pracy (39,13%), ogłoszenie w prasie (35,87%), biura karier szkół i uczelni (32,61%), kandydaci nieprzyjęci uprzednio (31,52%), ogłoszenie wewnętrzne oraz serwisy społecznościowe (po 27,17%), agencje pracy tymczasowej (23,91%), rekomendacje (22,83%), rezerwa kadrowa, agencje doradztwa personalnego oraz poszukiwania bezpośrednie (po 21,74%), targi pracy (20,65%), banki danych (19,57%), awans (15,22%), konkurs wewnętrzny (6,52%).

Wykres 29 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji? „Rozmowa kwalifikacyjna”

Rozmowa kwalifikacyjna

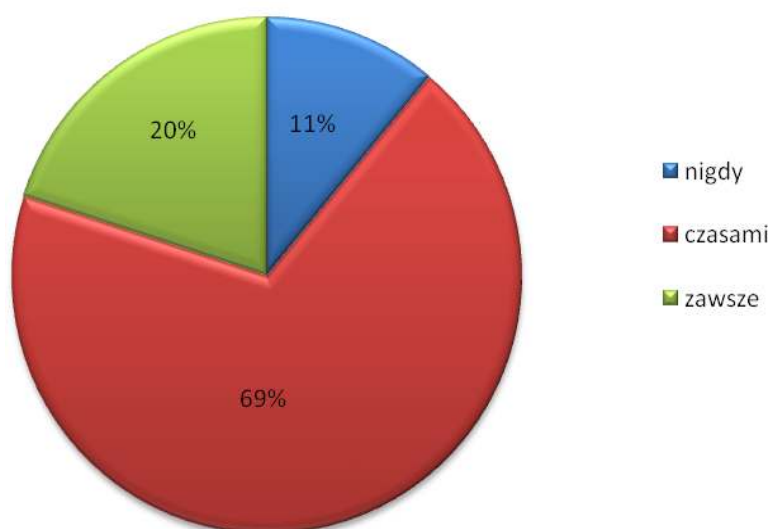


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem do pracy, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 81% wskazało, iż korzysta z ww. metody zawsze, 13% badanych czasami, a pozostałe 6% nigdy.

Wykres 30 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Referencje pisemne”

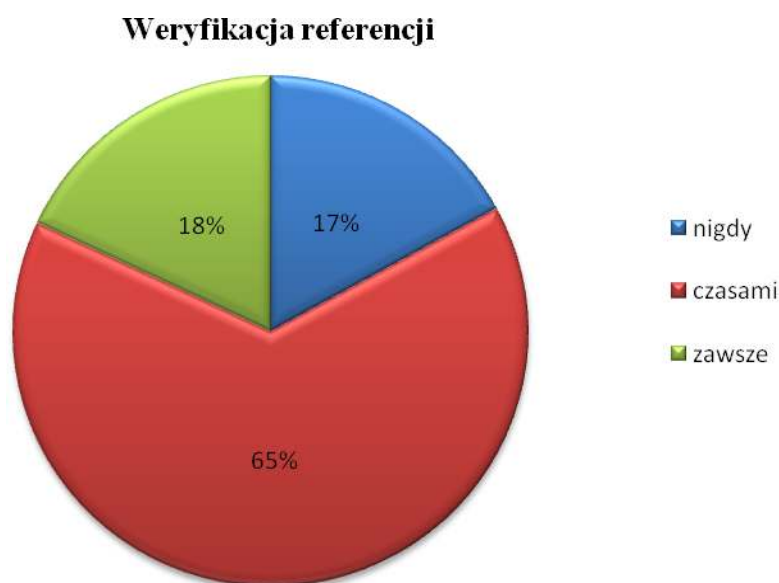
Referencje pisemne



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania referencji pisemnych kandydata do pracy, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 69% wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 20% badanych zawsze, a pozostałe 11% nigdy.

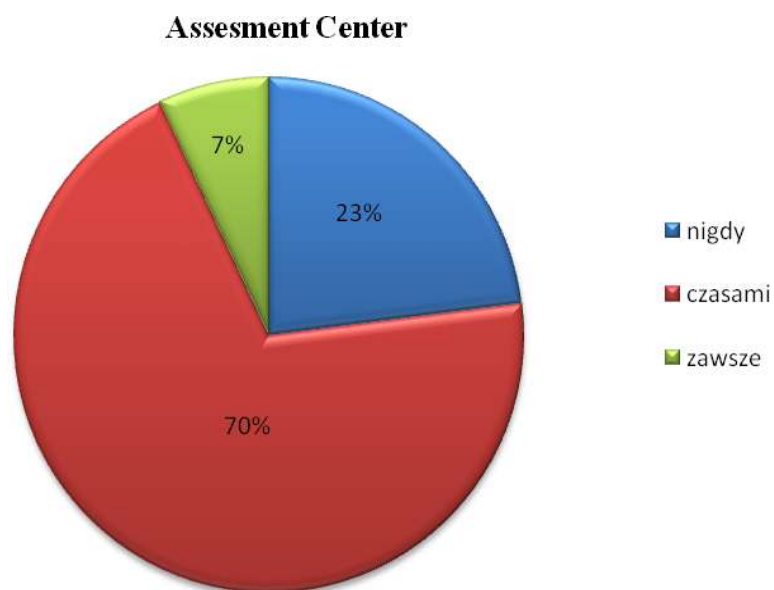
Wykres 31 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Weryfikacja referencji”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania możliwości weryfikacji referencji kandydata do pracy, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 65% wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 18% badanych zawsze, a pozostałe 17% nigdy.

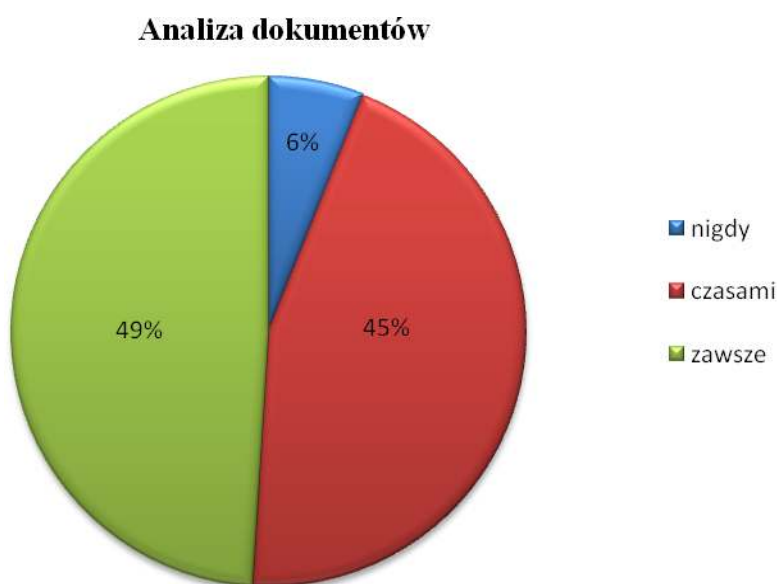
Wykres 32 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Assesment Center”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania metody Assesment Center, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 70% wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 23% badanych nigdy, a pozostałe 7% zawsze.

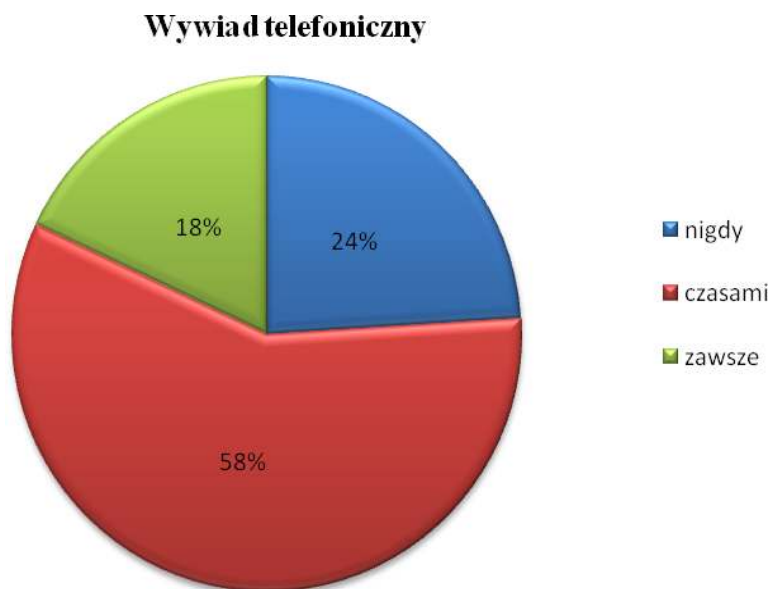
Wykres 33 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Analiza dokumentów”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania analizy dokumentów aplikacyjnych zaprezentowanych przez kandydata do pracy, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (49%) wskazała, iż korzysta z ww. metody zawsze, 45% badanych czasami, a pozostałe 6% nigdy.

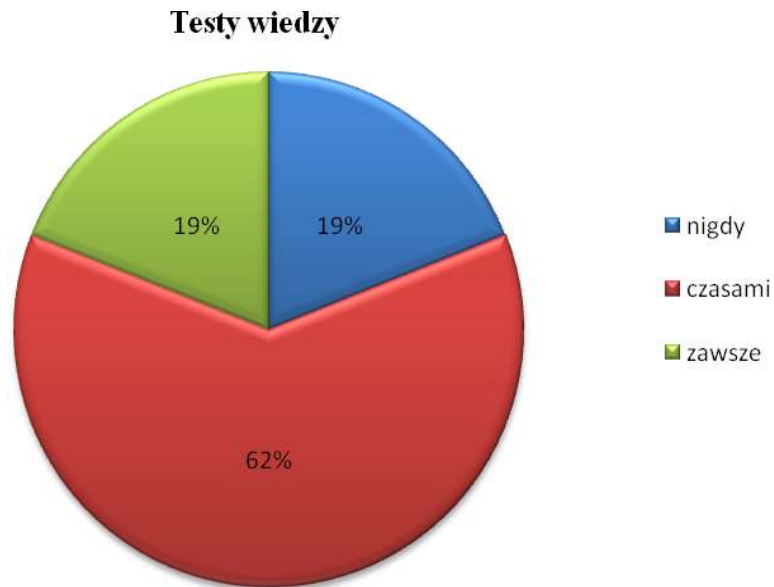
Wykres 34 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Wywiad telefoniczny”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania wywiadu telefonicznego z kandydatem do pracy, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (58%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 24% badanych nigdy, a pozostałe 18% zawsze.

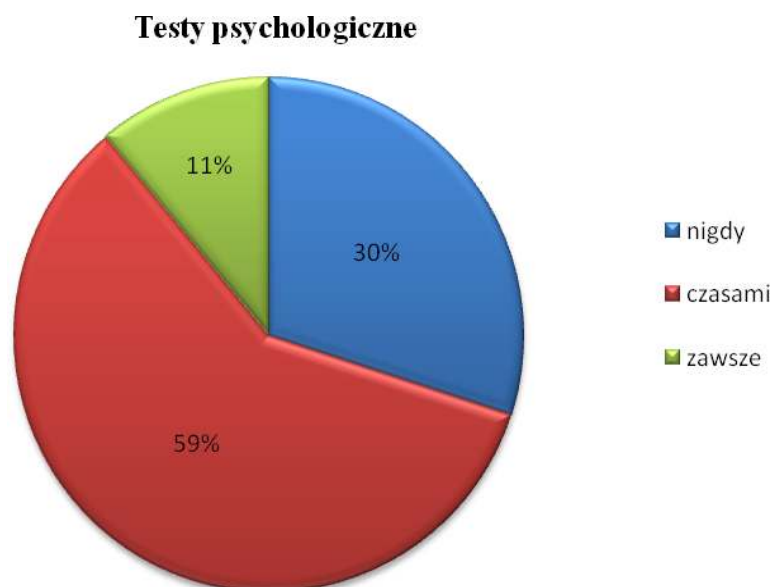
Wykres 35 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy wiedzy”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania testów wiedzy kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (62%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami. Odpowiednio po 19% badanych wskazało zastosowanie testów jako obowiązkowe oraz zerowe.

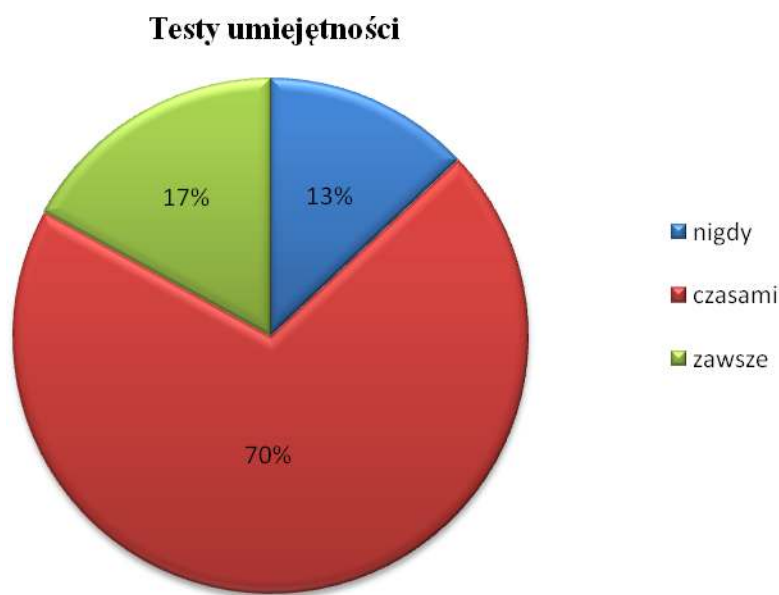
Wykres 36 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy psychologiczne”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania testów psychologicznych kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (59%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 30% badanych nigdy, a pozostałe 11% zawsze.

Wykres 37 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy umiejętności”

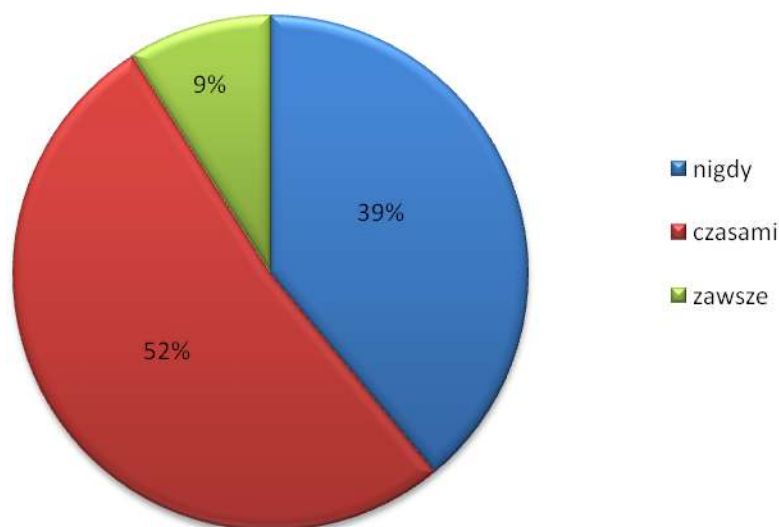


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania testów umiejętności kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 70% wskazało, iż korzysta z ww. metody czasami, 17% badanych zawsze, a pozostałe 13% nigdy.

Wykres 38 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy zdolności manualnych”

Testy zdolności manualnych

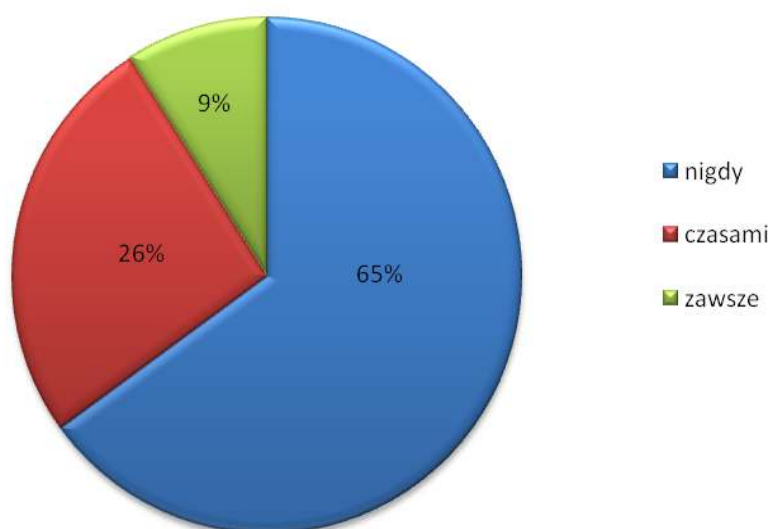


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania testów zdolności manualnych kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (52%) wskazała, iż korzysta z ww. metody czasami, 39% badanych nigdy, a pozostałe 9% zawsze.

Wykres 39 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy medyczne”

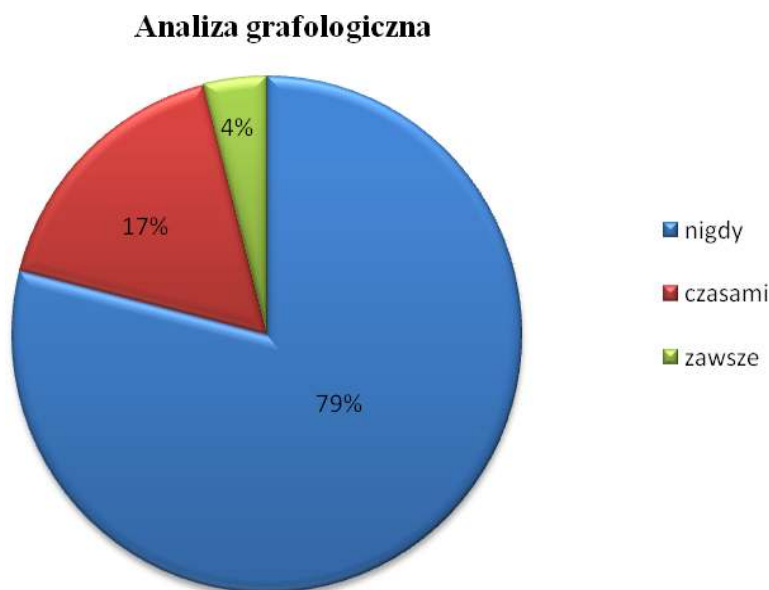
Testy medyczne



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania testów medycznych kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 65% wskazała, iż nigdy nie korzysta z ww. metody. 26% badanych czasami, a pozostałe 9% zawsze.

Wykres 40 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Analiza grafologiczna”

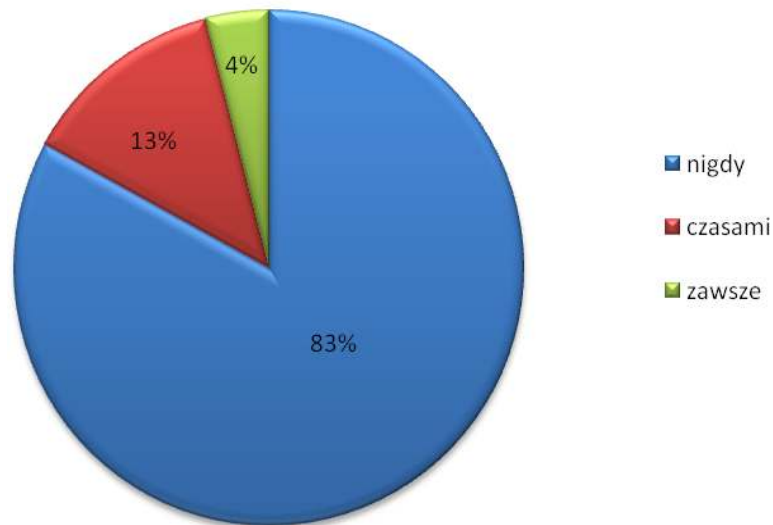


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania analizy grafologicznej kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 79% wskazała, iż nigdy nie korzysta z ww. metody. 17% badanych czasami, a pozostałe 4% zawsze.

Wykres 41 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Analiza astrologiczna”

Analiza astrologiczna

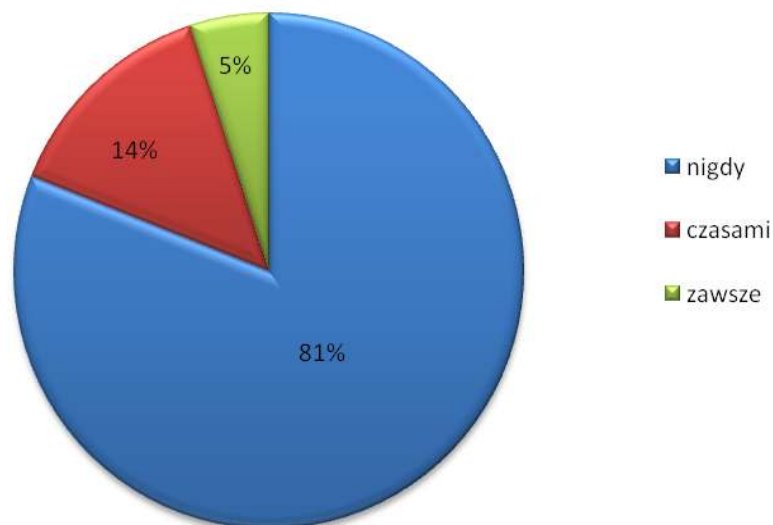


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania analizy astrologicznej kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 83% wskazała, iż nigdy nie korzysta z ww. metody. 13% badanych czasami, a pozostałe 4% zawsze.

Wykres 42 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Analiza biorytmu”

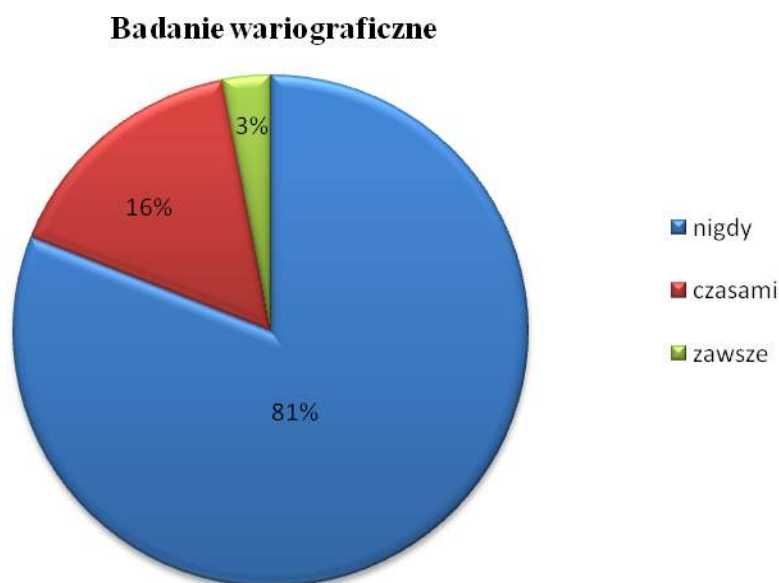
Analiza biorytmu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania analizy biorytmu kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 81% wskazała, iż nigdy nie korzysta z ww. metody. 14% badanych czasami, a pozostałe 5% zawsze.

Wykres 43 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Badanie wariograficzne”

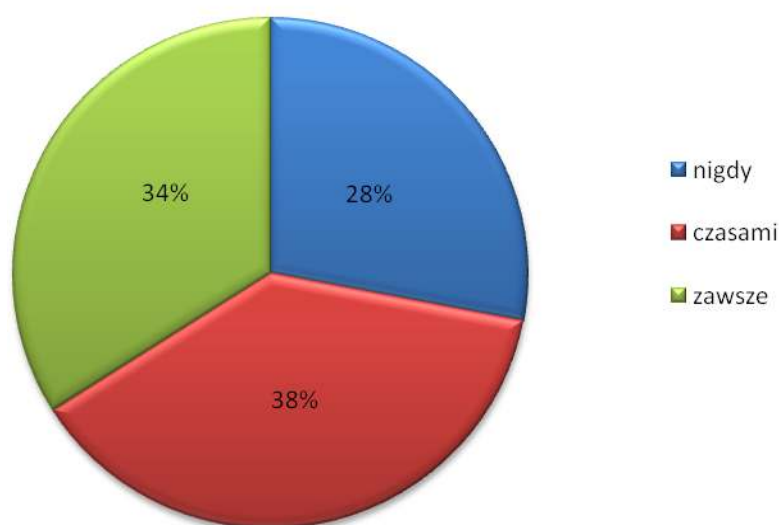


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania badania wariograficznego, zwanego potocznie wykrywaczem kłamstw, na kandydacie do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 81% wskazała, iż nigdy nie korzysta z ww. metody. 16% badanych czasami, a pozostałe 3% zawsze.

Wykres 44 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Dzień próbny kandydata”

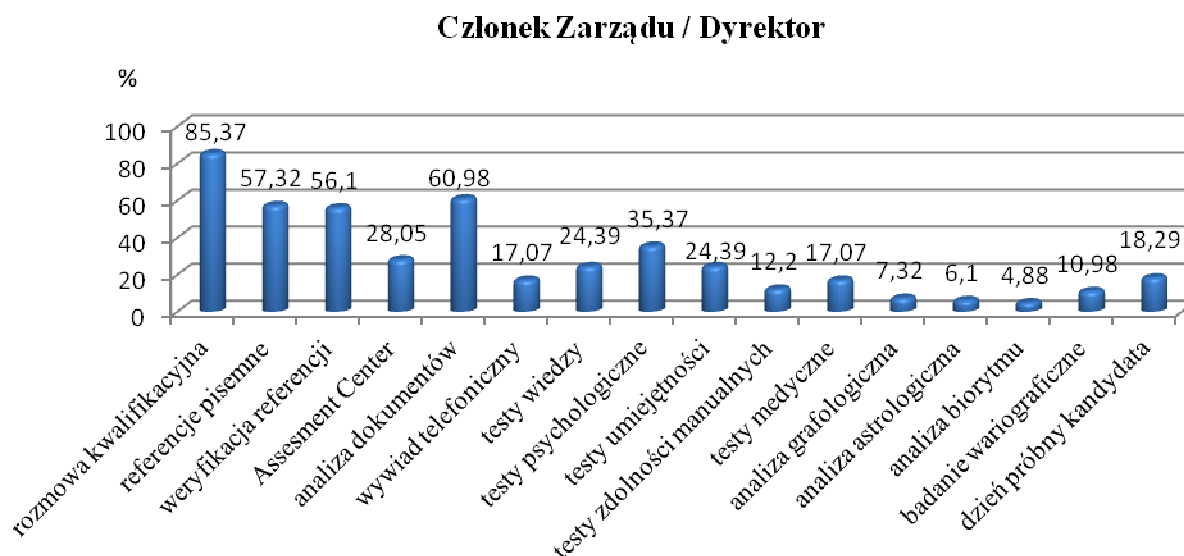
Dzień próbny kandydata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia częstość wykorzystania dnia próbnego kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako metody selekcji praktykowanej przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Spośród respondentów biorących udział w badaniu, 38% wykorzystuje metodę dnia próbnego kandydata jedynie czasami, 34% zawsze, a pozostałe 28% nigdy.

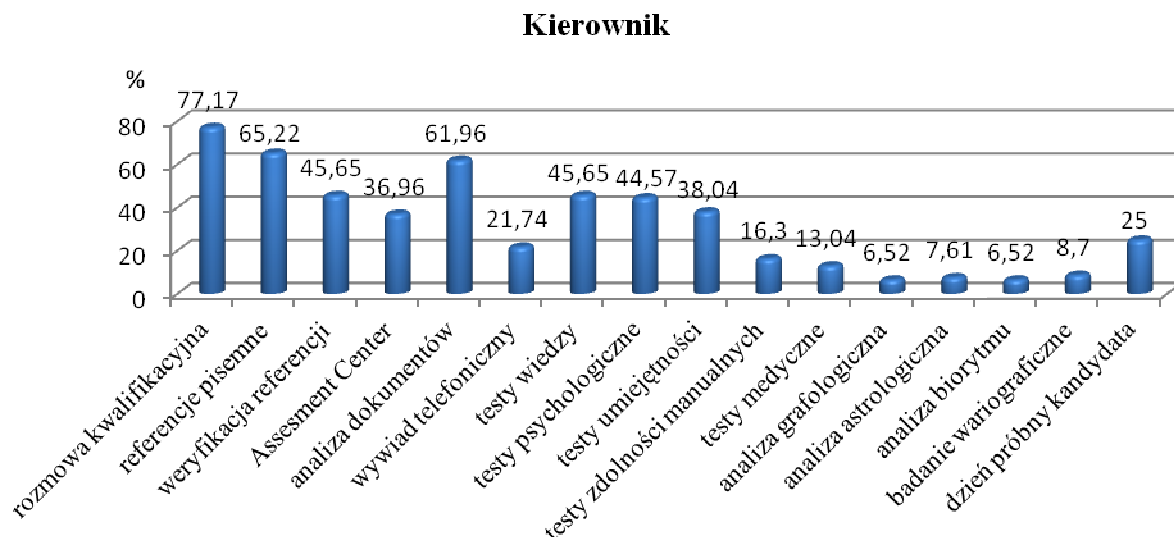
Wykres 45 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Członka Zarządu/Dyrektora” (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko Członka Zarządu/Dyrektora. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (85,37%), analizę dokumentów (60,98%) oraz referencje pisemne (57,32%). Następnie badani wskazywali: weryfikację referencji (56,1%), testy psychologiczne (35,37%), Assessment Center (28,05%), testy wiedzy oraz testy umiejętności (po 24,39%), dzień próbny kandydata (18,29%), wywiad telefoniczny oraz testy medyczne (po 17,07%), testy zdolności manualnych (12,2%), badanie wariograficzne (10,98%), analiza grafologiczna (7,32%), analiza astrologiczna (6,1%), analiza biorytmu (4,88%).

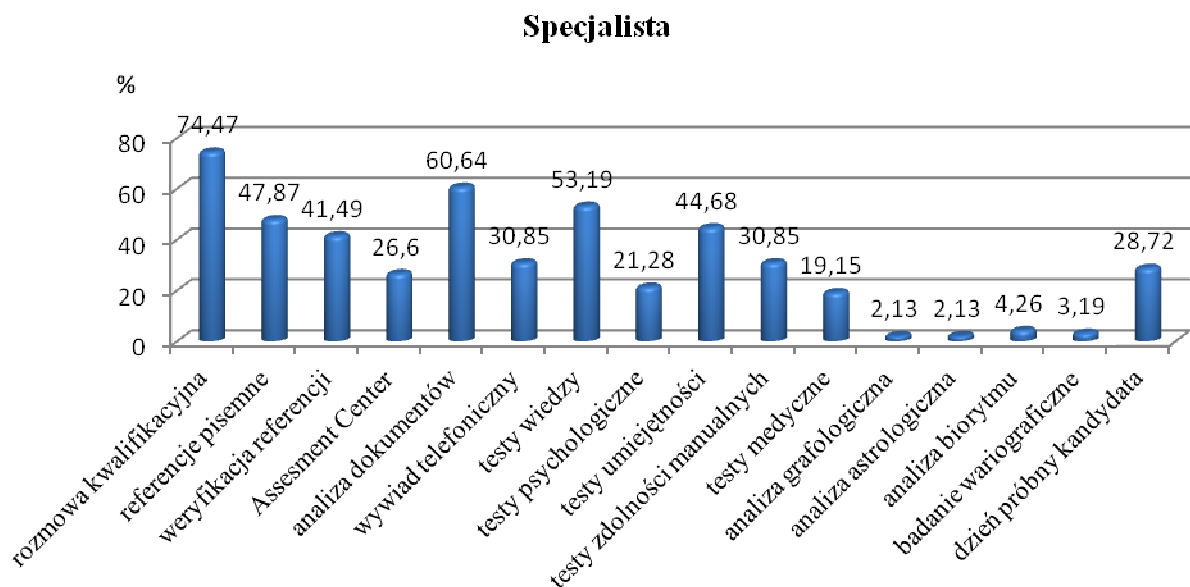
Wykres 46 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Kierownika” (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko Kierownika. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (77,17%), referencje pisemne (65,22%) oraz analizę dokumentów (61,96%). Następnie badani wskazywali: weryfikację referencji oraz testy wiedzy (po 45,65%), testy psychologiczne (44,57%), testy umiejętności (38,04%) Assessment Center (36,96%), dzień próbny kandydata (25%), wywiad telefoniczny (21,74%) testy zdolności manualnych (16,3%), testy medyczne (13,04%), badanie wariograficzne (8,7%), analiza astrologiczna (7,61%), analiza grafologiczna oraz analiza biorytmu (6,52%).

Wykres 47 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Specjalisty” (pytanie wielokrotnego wyboru)

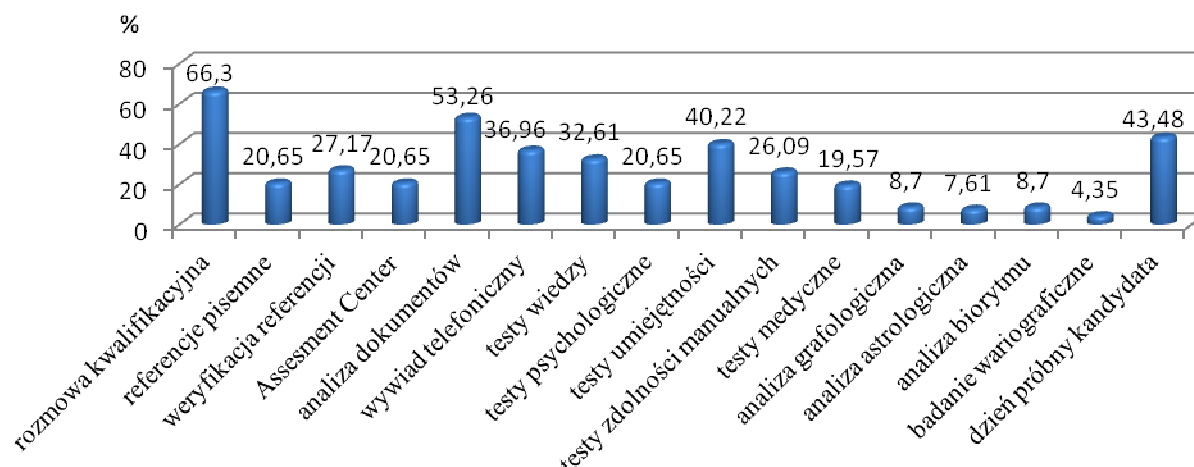


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko Specjalisty. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (74,47%), analizę dokumentów (60,64%) oraz testy wiedzy (53,19%). Następnie badani wskazywali: referencje pisemne (47,87%), testy umiejętności (44,68%), weryfikacja referencji (41,49%), wywiad telefoniczny oraz testy zdolności manualnych (po 30,85%), dzień próbný kandydata (28,72%), Assessment Center (26,6%), testy psychologiczne (21,28%), testy medyczne (19,15%), analiza biorytmu (4,26%), badanie wariograficzne (3,19%), analiza grafologiczna oraz analiza astrologiczna (po 2,13%).

Wykres 48 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Szeregowego pracownika merytorycznego” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Szeregowy pracownik merytoryczny

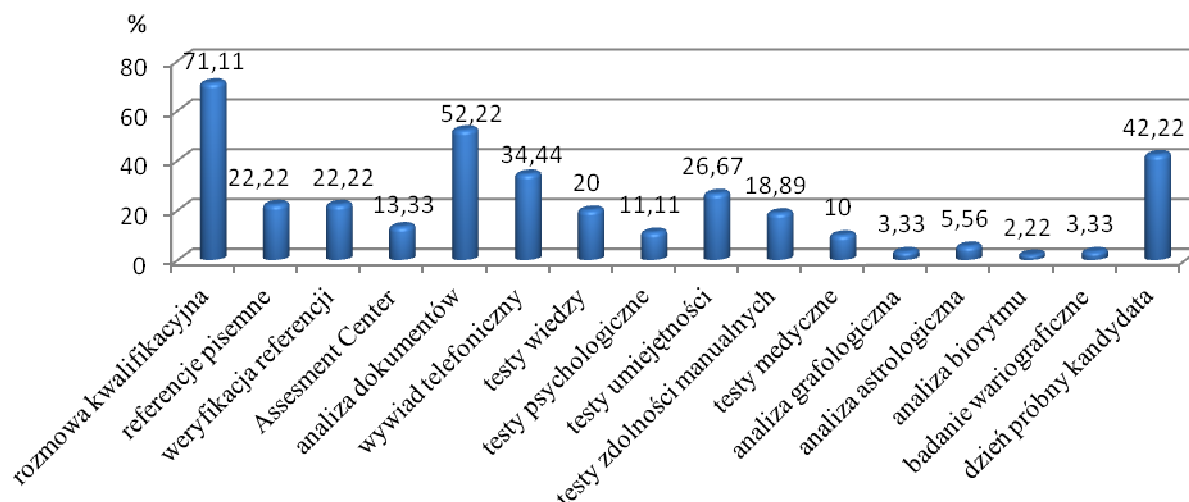


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko Szeregowego pracownika merytorycznego. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (66,3%), analizę dokumentów (53,26%) oraz dzień próbny kandydata (43,48%). Następnie badani wskazywali: testy umiejętności (40,22%), wywiad telefoniczny (36,96%), testy wiedzy (32,61%), weryfikacja referencji (27,17%), testy zdolności manualnych (26,09%), referencje pisemne, Assessment Center oraz testy psychologiczne (po 20,65%), testy medyczne (19,57%), analiza astrologiczna i analiza biorytmu (8,7%), analiza astrologiczna (7,61%), badanie wariograficzne (4,35%).

Wykres 49 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Pracownika administracyjnego” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Pracownik administracyjny

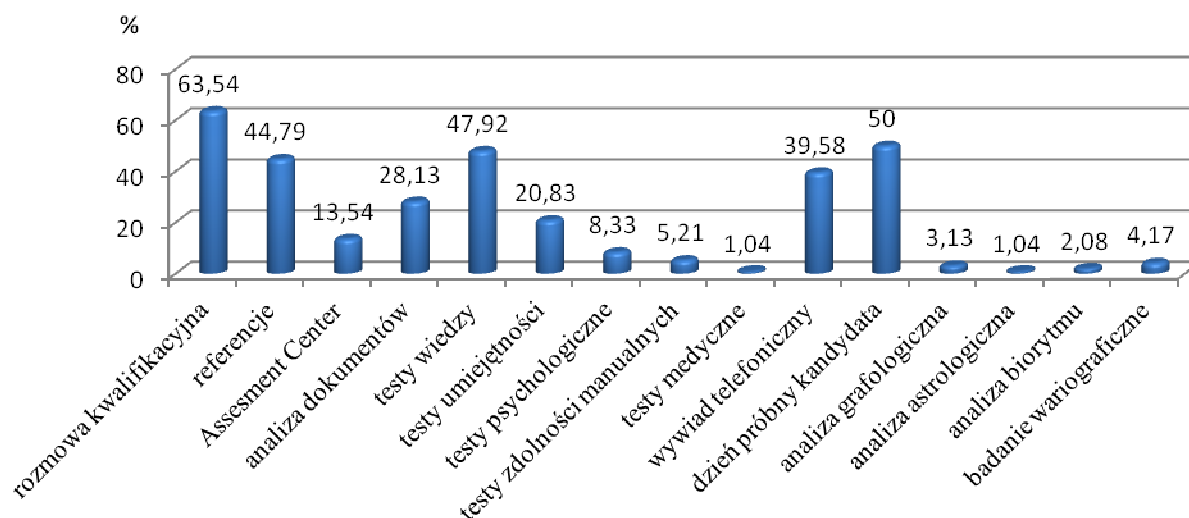


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku doboru personelu na stanowisko pracownika administracyjnego. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (71,1%), analizę dokumentów (52,22%) oraz dzień próbny kandydata (42,22%). Następnie badani wskazywali: wywiad telefoniczny (34,44%), testy umiejętności (26,67%), referencje pisemne oraz weryfikacja referencji (po 22,22%), testy wiedzy (20%), testy zdolności manualnych (18,89%), Assessment Center (13,33%), testy psychologiczne (11,11%), testy medyczne (10%), analiza astrologiczna (5,56%), analiza grafologiczna oraz badanie wariograficzne (po 3,33%), analiza biorytmu (2,22%).

Wykres 50 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „zakresu wiedzy branżowej” (pytanie wielokrotnego wyboru)

zakresu wiedzy branżowej

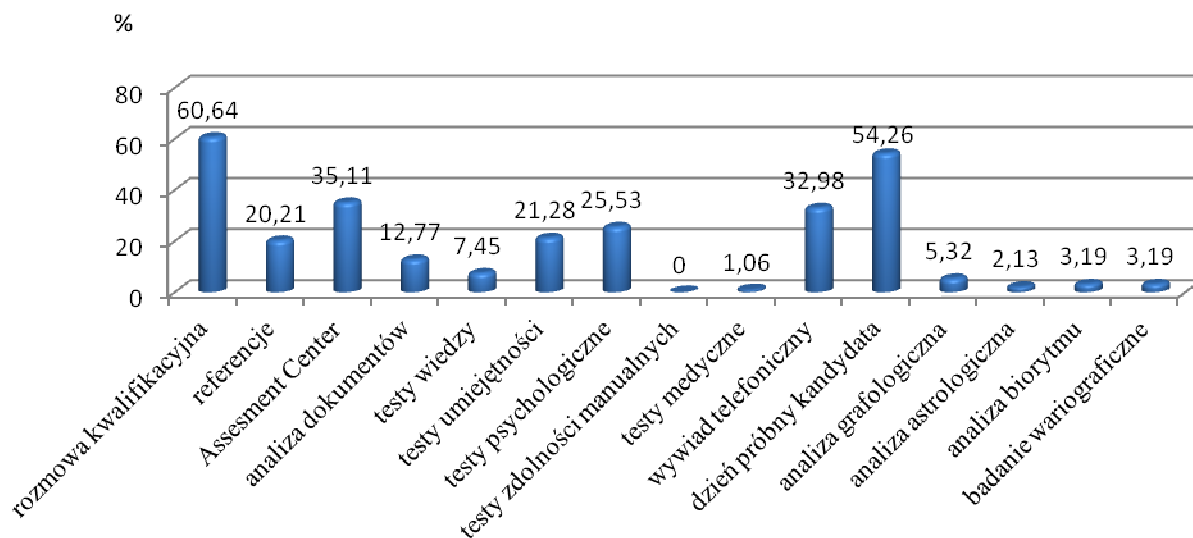


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia zakresu wiedzy branżowej kandydata w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (63,54%), dzień próbny kandydata (50%) oraz testy wiedzy (47,92%). Następnie badani wskazywali: referencje (44,79%), wywiad telefoniczny (39,58%), analizę dokumentów (28,13%), testy umiejętności (20,83%), Assessment Center (13,54%), testy psychologiczne (8,33%), testy zdolności manualnych (5,21%), badanie wariograficzne (4,17%), analizę grafologiczną (3,13%), analizę biorytmu (2,08%), testy medyczne oraz analiza astrologiczna (po 1,04%).

Wykres 51 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: **Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia:** „zdolności kształtowania relacji interpersonalnych” (pytanie wielokrotnego wyboru)

zdolności kształtowania relacji interpersonalnych

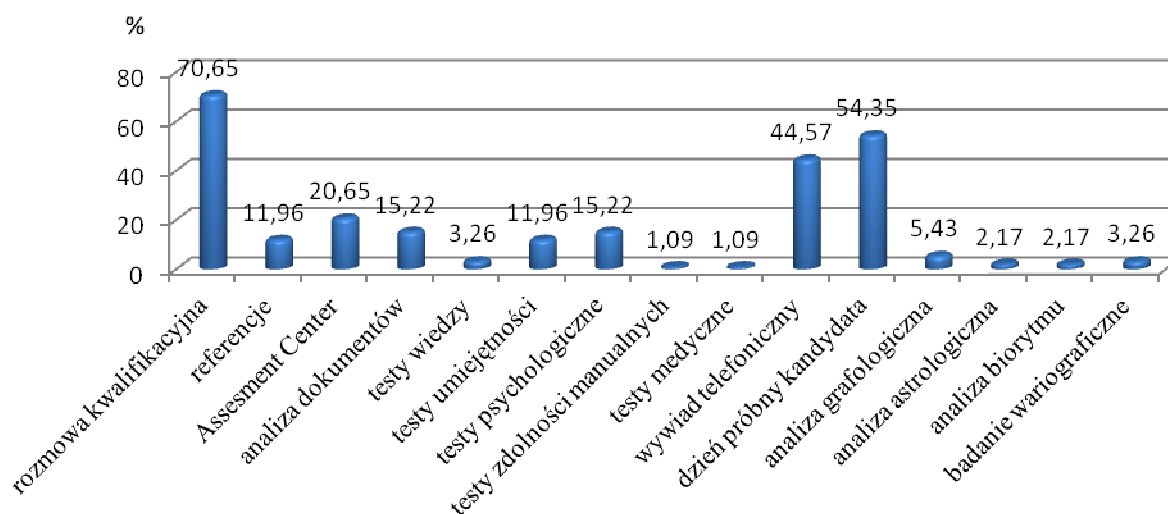


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia zdolności kształtowania relacji interpersonalnych kandydata w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (60,64%), dzień próbny kandydata (54,26%) oraz Assessment Center (35,11%). Następnie badani wskazywali: wywiad telefoniczny (32,98%), testy psychologiczne (25,53%), testy umiejętności (21,28%), referencje (20,21%), analizę dokumentów (12,77%), testy wiedzy (7,45%), analizę grafologiczną (5,32%), analizę biorytmu oraz badanie wariograficzne (po 3,19%), analizę astrologiczną (2,13%), testy medyczne (1,06%). Żaden z respondentów nie wskazał testów zdolności manualnych.

Wykres 52 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „poziomu kultury osobistej” (pytanie wielokrotnego wyboru)

poziomu kultury osobistej

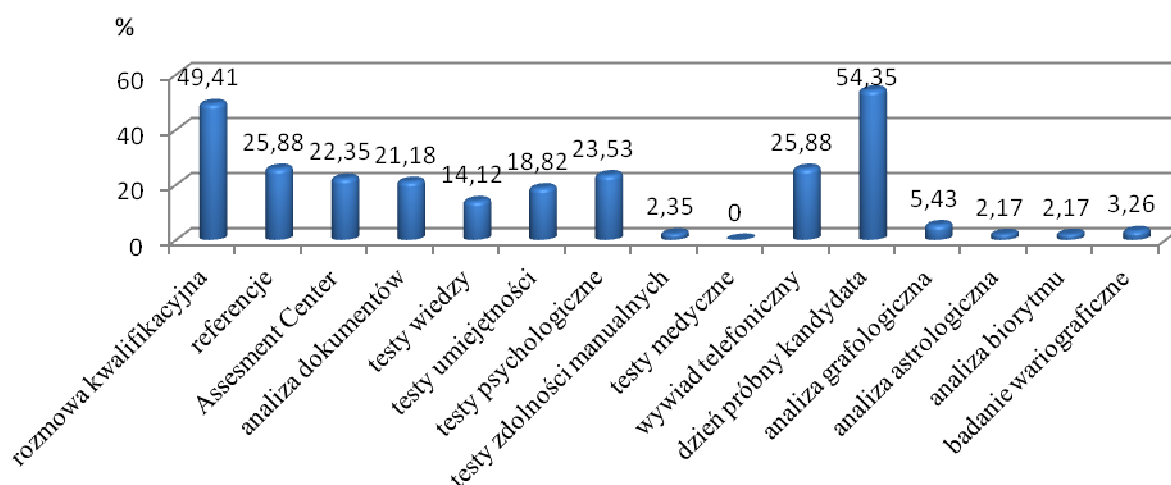


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia poziomu kultury osobistej kandydata w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (70,65%), dzień próbny kandydata (54,35%) oraz wywiad telefoniczny (44,57%). Następnie badani wskazywali: Assessment Center (20,65%), analizę dokumentów oraz testy psychologiczne (po 15,22%), referencje oraz testy umiejętności (11,96%), analizę grafologiczną (5,43%), testy wiedzy oraz badanie wariograficzne (po 3,26%), analizę astrologiczną oraz analizę biorytmu (po 2,17%), testy zdolności manualnych oraz testy medyczne (po 1,09%).

Wykres 53 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „poziomu odpowiedzialności” (pytanie wielokrotnego wyboru)

poziomu odpowiedzialności

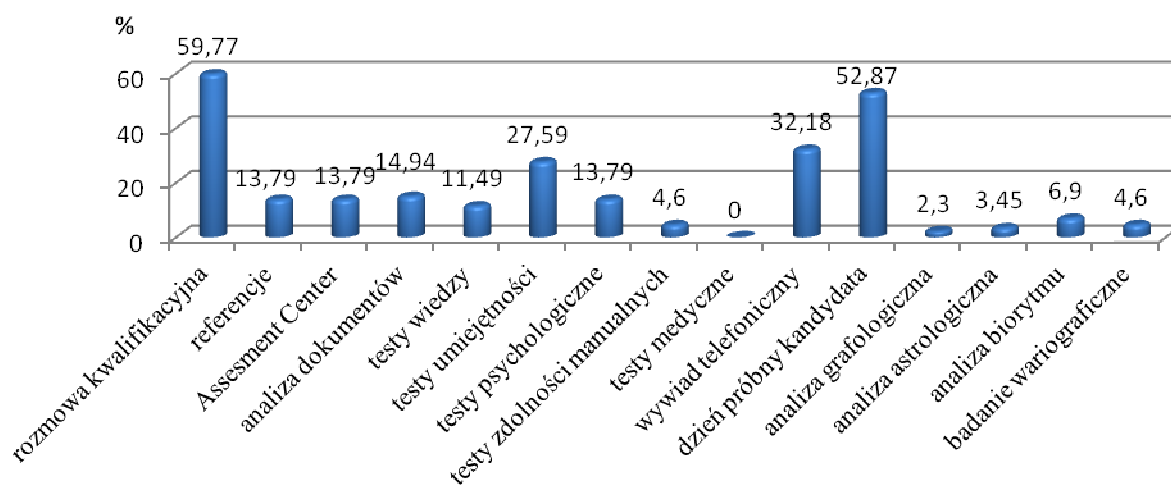


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia poziomu odpowiedzialności kandydata w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało dzień próbny kandydata (54,35%) rozmowę kwalifikacyjną (49,41%), oraz referencje i wywiad telefoniczny (po 25,88%). Następnie badani wskazywali: testy psychologiczne (23,53%), Assessment Center (22,35%), analizę dokumentów (21,18%), testy umiejętności (18,82%), testy wiedzy (14,12%), analizę grafologiczną (5,43%), badanie wariograficzne (3,26%), testy zdolności manualnych (2,35%), analizę astrologiczną oraz analizę biorytmu (po 2,17%). Żaden z respondentów nie wskazał testów medycznych.

Wykres 54 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności negocjacji” (pytanie wielokrotnego wyboru)

umiejętności negocjacji

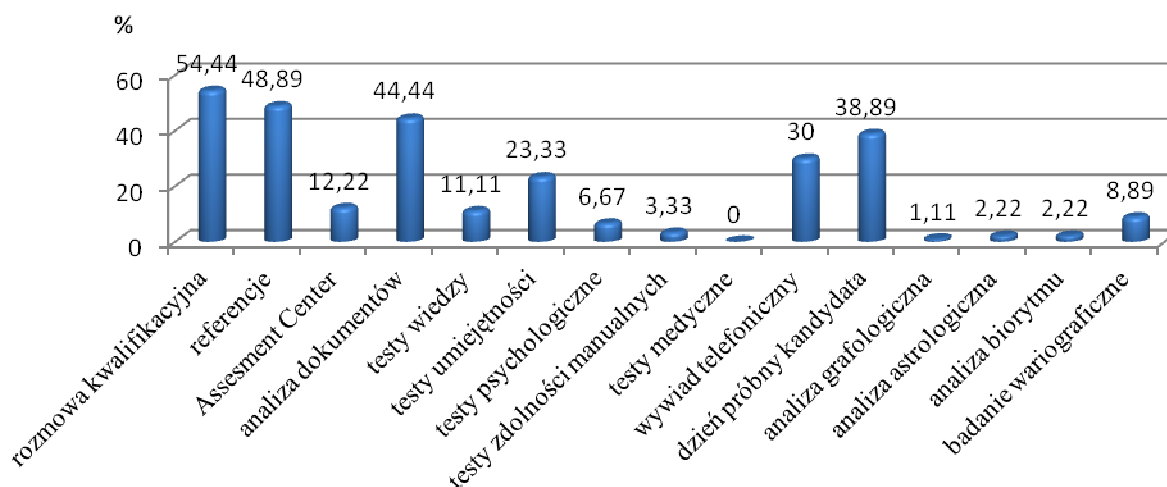


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia umiejętności negocjacji kandydata w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (59,77%), dzień próbny kandydata (52,87%) oraz wywiad telefoniczny (32,18%). Następnie badani wskazywali: testy umiejętności (27,59%), analizę dokumentów (14,94%), referencje, Assessment Center, testy psychologiczne (po 13,79%), testy wiedzy (11,49%), analiza biorytmu (6,9%), testy zdolności manualnych oraz badanie wariograficzne (po 4,6%), analiza astrologiczna (3,45%), analiza grafologiczna (2,3%). Żaden z respondentów nie wskazał testów medycznych.

Wykres 55 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „doświadczenia na podobnym stanowisku” (pytanie wielokrotnego wyboru)

doświadczenia na podobnym stanowisku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia doświadczenia kandydata na podobnym stanowisku w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (54,44%), referencje (48,89%) oraz analizę dokumentów (44,44%). Następnie badani wskazywali: dzień próbny kandydata (38,89%), wywiad telefoniczny (30%), testy umiejętności (23,33%), Assessment Center (12,22%), testy wiedzy (11,11%), badanie wariograficzne (8,89%), testy psychologiczne (6,67%), testy zdolności manualnych (3,33%), analizę astrologiczną oraz analizę biorytmu (po 2,22%), analizę grafologiczną (1,11%). Żaden z respondentów nie wskazał testów medycznych.

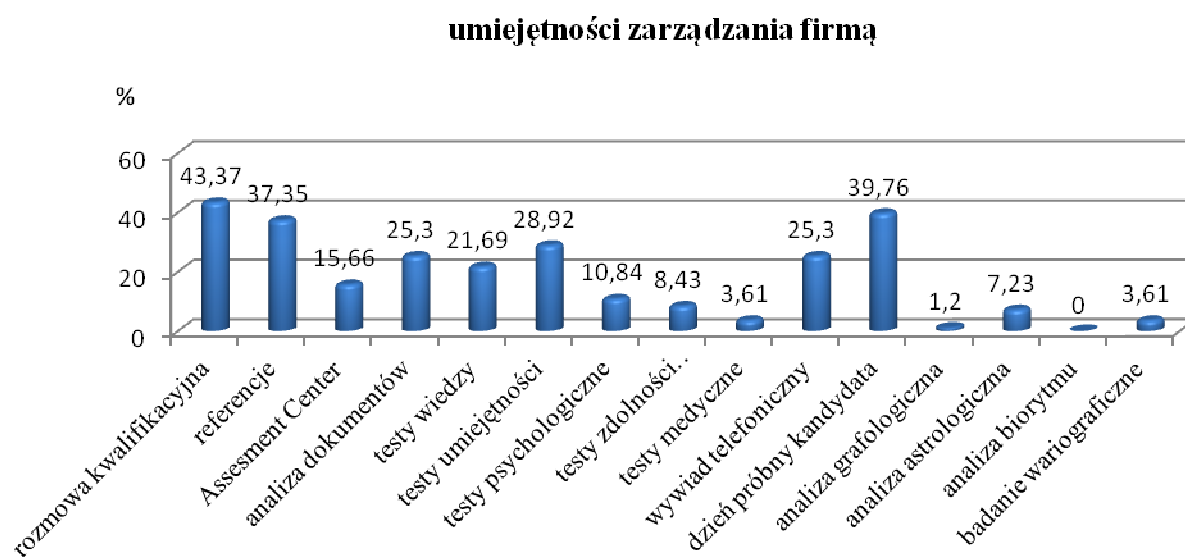
Wykres 56 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „znajomości języka obcego” (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia znajomości języka obcego kandydata w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (52,13%), wywiad telefoniczny (43,62%) oraz testy wiedzy (41,49%). Następnie badani wskazywali: dzień próbny kandydata (35,11%), analizę dokumentów (27,66%), testy umiejętności (22,34%), referencje (15,96%), testy zdolności manualnych (10,64%), Assessment Center oraz testy psychologiczne (po 8,51%), analizę biorytmu oraz badanie wariograficzne (po 3,19%), analizę grafologiczną oraz analizę astrologiczną (po 2,13%). Żaden z respondentów nie wskazał testów medycznych.

Wykres 57 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności zarządzania firmą” (pytanie wielokrotnego wyboru)

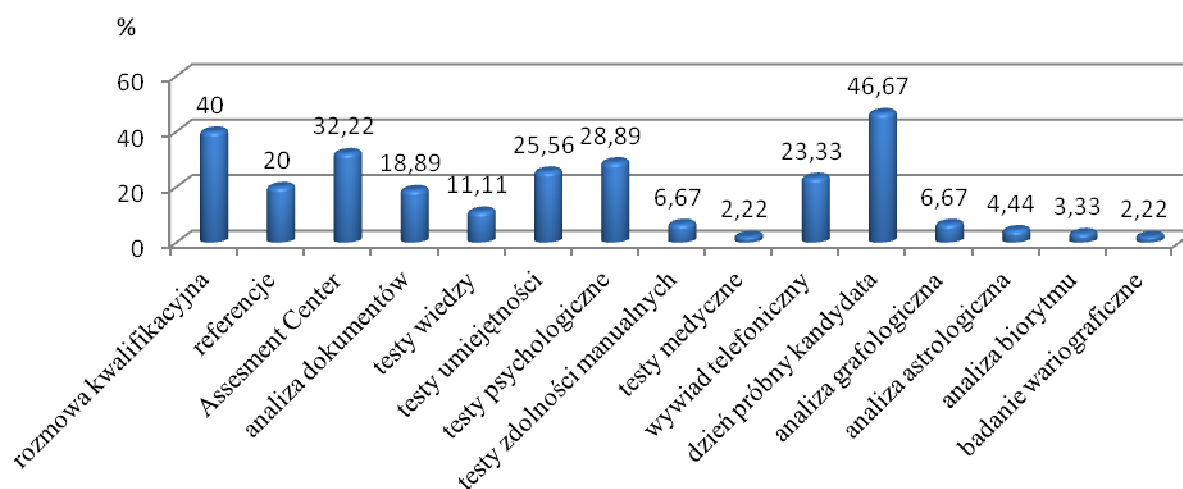


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia umiejętności zarządzania firmą przez kandydata w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (43,37%), dzień próbny kandydata (39,76%) oraz referencje (37,35%). Następnie badani wskazywali: testy umiejętności (28,92%), analizę dokumentów oraz wywiad telefoniczny (po 25,3%), testy wiedzy (21,69%), Assessment Center (15,66%), testy psychologiczne (10,84%), testy zdolności manualnych (8,43%), analiza astrologiczna (7,23%), testy medyczne oraz badanie wariograficzne (po 3,61%), analizę grafologiczną (1,2%). Żaden z respondentów nie wskazał analizy biorytmu.

Wykres 58 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych” (pytanie wielokrotnego wyboru)

umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych

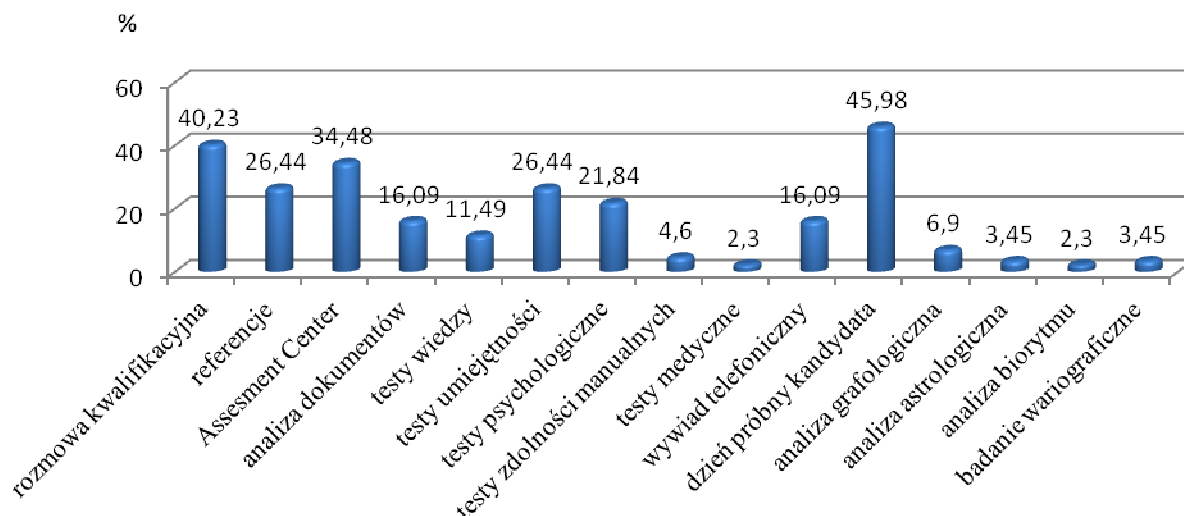


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia umiejętności radzenia sobie kandydata w sytuacjach kryzysowych w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało dzień próbny kandydata (46,67%), rozmowę kwalifikacyjną (40%), oraz Assessment Center (32,22%). Następnie badani wskazywali: testy psychologiczne (28,89%), testy umiejętności (25,56%), wywiad telefoniczny (23,33%), referencje (20%), analizę dokumentów (18,89%), testy wiedzy (11,11%), testy zdolności manualnych oraz analizę grafologiczną (po 6,67%), analizę astrologiczną (4,44%), analizę biorytmu (3,33%), testy medyczne oraz badanie wariograficzne (po 2,22%).

Wykres 59 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: **Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników”** (pytanie wielokrotnego wyboru)

umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników

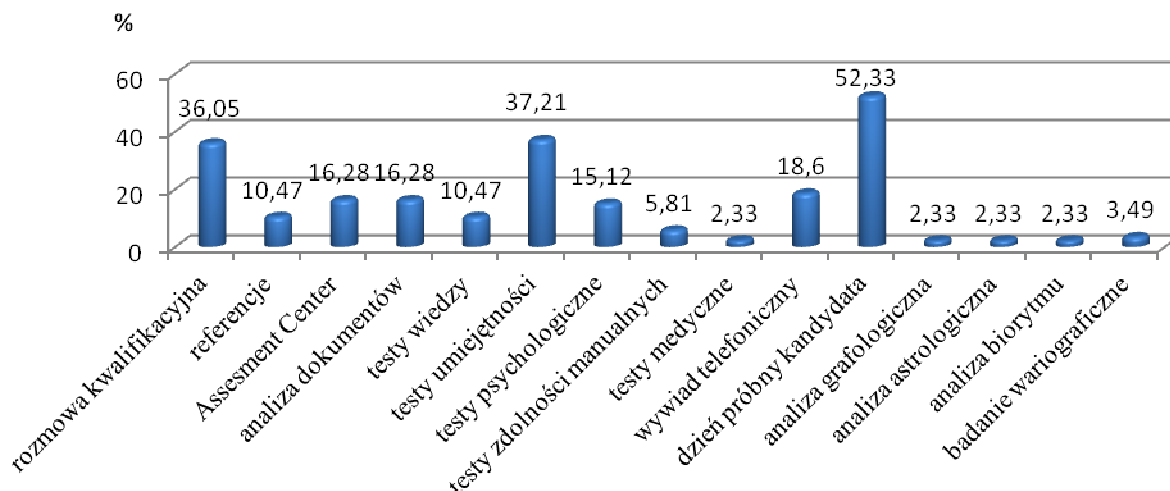


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia umiejętności kandydata z zakresu zarządzania grupą podległych pracowników w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało dzień próbny kandydata (45,98%), rozmowę kwalifikacyjną (40,23%), oraz Assessment Center (34,48%). Następnie badani wskazywali: referencje oraz testy umiejętności (po 26,44%), testy psychologiczne (21,84%), analizę dokumentów oraz wywiad telefoniczny (po 16,09%), testy wiedzy (11,49%), analizę grafologiczną (6,9%), testy zdolności manualnych (4,6%), analizę astrologiczną oraz badanie wariograficzne (po 3,45%), testy medyczne oraz analizę biorytmu (po 2,3%).

Wykres 60 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności zarządzania czasem” (pytanie wielokrotnego wyboru)

umiejętności zarządzania czasem

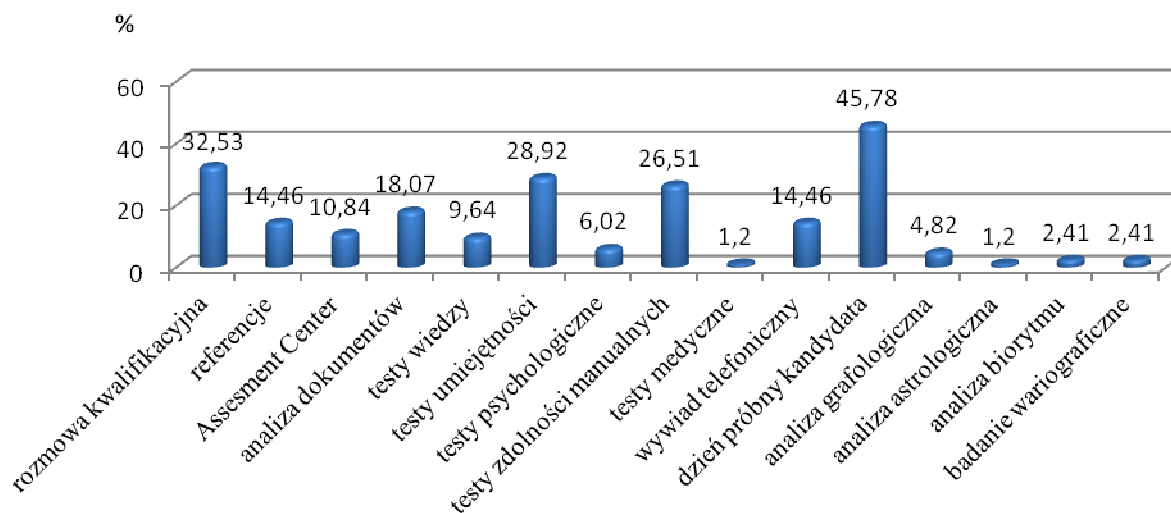


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia umiejętności zarządzania czasem przez kandydata w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało dzień próbny kandydata (52,33%), testy umiejętności (37,21%) oraz rozmowę kwalifikacyjną (36,05%). Następnie badani wskazywali: wywiad telefoniczny (8,6%), Assessment Center oraz analizę dokumentów (po 16,28%), testy psychologiczne (15,12%), referencje oraz testy wiedzy (10,47%), testy zdolności manualnych (5,81%), badanie wariograficzne (3,49%), testy medyczne, analizę grafologiczną, analizę astrologiczną oraz analizę biorytmu (p 2,33%).

Wykres 61 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności obsługi urządzeń” (pytanie wielokrotnego wyboru)

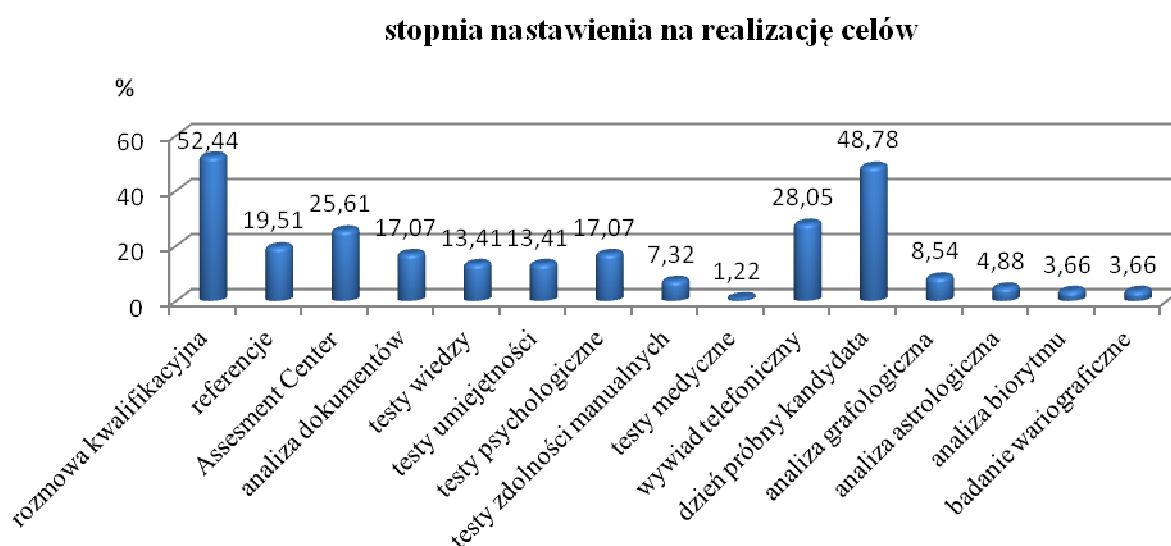
umiejętności obsługi urządzeń



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia umiejętności obsługi urządzeń przez kandydata w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało dzień próbny kandydata (45,78%), rozmowę kwalifikacyjną (32,53%) oraz testy umiejętności (28,92%). Następnie badani wskazywali: testy zdolności manualnych (26,51%), analizę dokumentów (18,07%), referencje oraz wywiad telefoniczny (14,46%), Assessment Center (10,84%), testy wiedzy (9,64%), testy psychologiczne (6,02%), analizę grafologiczną (4,82%), analizę biorytmu oraz badanie wariograficzne (2,41%), testy medyczne oraz analizę astrologiczną (po 1,2%).

Wykres 62 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „stopnia nastawienia na realizację celów” (pytanie wielokrotnego wyboru)

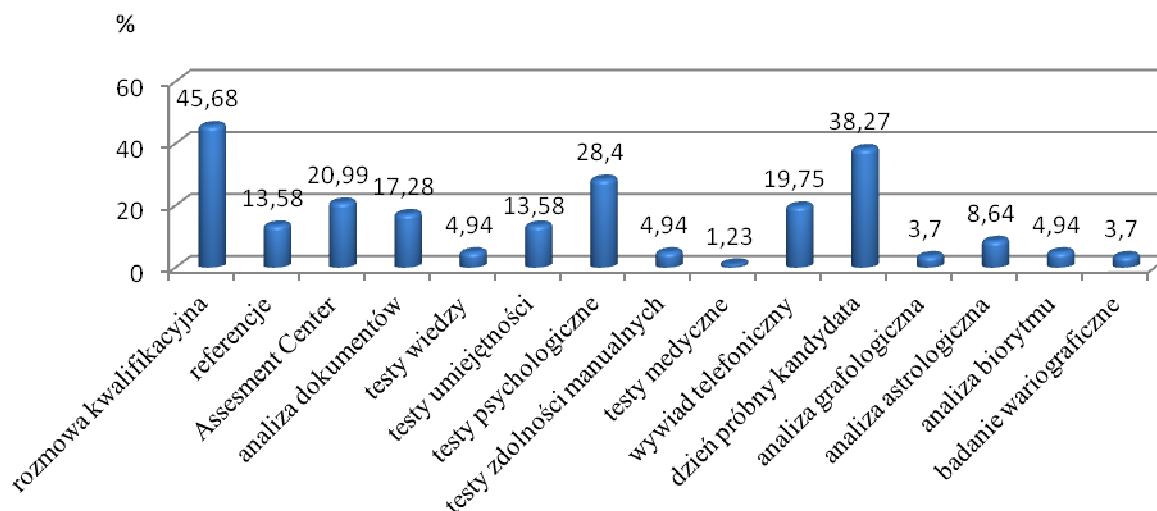


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia stopnia nastawienia kandydata na realizację celów w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (52,44%) dzień próbny kandydata (48,78%) oraz wywiad telefoniczny (28,05%). Następnie badani wskazywali: Assessment Center (25,61%), referencje (19,51%), analizę dokumentów oraz testy psychologiczne (po 17,07%), testy wiedzy oraz testy umiejętności (13,41%), analizę grafologiczną (8,54%), testy zdolności manualnych (7,32%), analizę astrologiczną (4,88%), analizę biorytmu oraz badanie wariograficzne (po 3,66%), testy medyczne (1,22%).

Wykres 63 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności motywowania innych” (pytanie wielokrotnego wyboru)

umiejętności motywowania innych

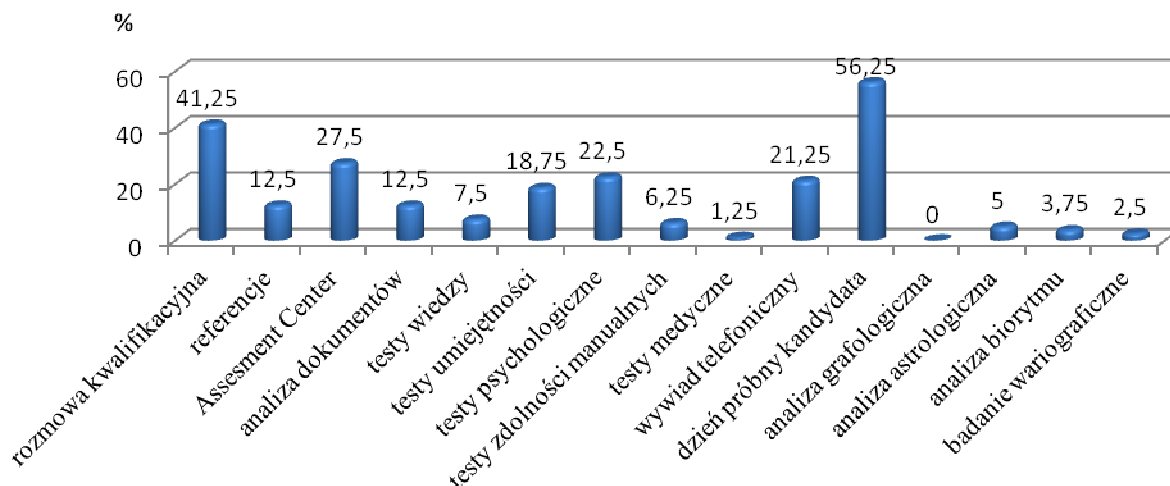


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia umiejętności kandydata w motywowaniu innych, w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało rozmowę kwalifikacyjną (45,68%) dzień próbny kandydata (38,27%) oraz testy psychologiczne (28,4%). Następnie badani wskazywali: Assessment Center (20,99%), wywiad telefoniczny (19,75%), analizę dokumentów (17,28%), referencje oraz testy umiejętności (po 13,58%), analizę astrologiczną (8,64%), testy wiedzy, testy zdolności manualnych oraz analizę biorytmu (po 4,94%), analizę grafologiczną oraz badanie wariograficzne (po 3,7%), testy medyczne (1,23%).

Wykres 64 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „cierpliwości w wykonywaniu zadań” (pytanie wielokrotnego wyboru)

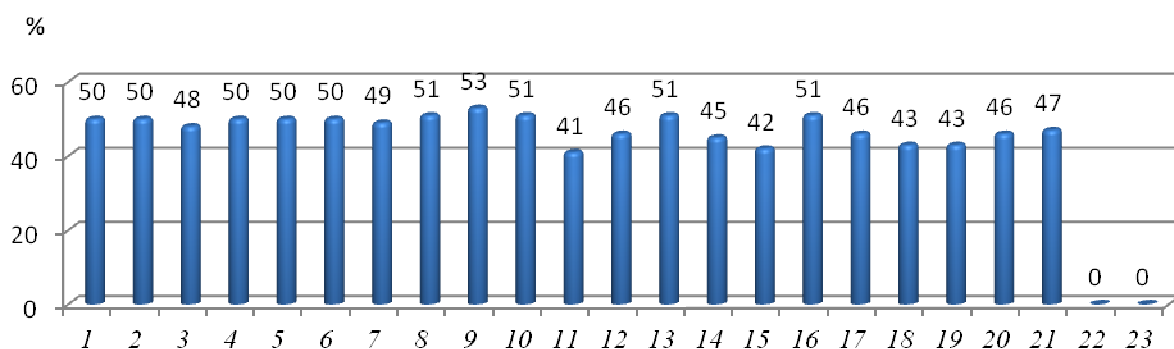
cierpliwości w wykonywaniu zadań



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia metody selekcji stosowane przez Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie, w przypadku konieczności ustalenia cierpliwości kandydata w wykonywaniu zadań, w procesie doboru personelu. Najwięcej respondentów wskazało dzień próbny kandydata (56,25%), rozmowę kwalifikacyjną (41,25%) oraz Assessment Center (27,5%). Następnie badani wskazywali: testy psychologiczne (22,5%), wywiad telefoniczny (21,25%), testy umiejętności (18,75%), referencje oraz analizę dokumentów (12,5%), testy wiedzy (7,5%), testy zdolności manualnych (6,25%), analizę astrologiczną (5%), analizę biorytmu (3,75%), badanie wariograficzne (2,5%), testy medyczne (1,25%). Żaden z respondentów nie wskazał analizy grafologicznej.

Wykres 65 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 10: Czy w Pani/Pana praktyce miały miejsce kiedykolwiek poniższe przypadki ? (pytanie wielokrotnego wyboru)

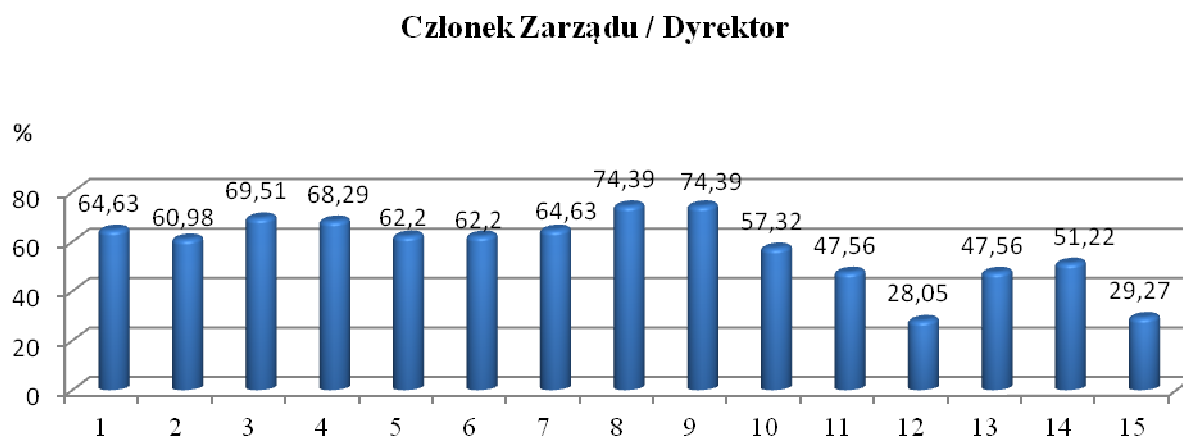


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Legenda do wykresu nr 65	
1	Chęć zatrudnienia nowej osoby pomimo możliwości oddelegowania zadań na innych pracowników
2	Błędne określenie braków personalnych
3	Błędny opis stanowiska
4	Niekompletny opis stanowiska
5	Nieadekwatna nazwa stanowiska
6	Brak określenia zadań na stanowisku pracy
7	Błędne określenie zadań dla stanowiska pracy
8	Profil kandydata zawierający zbyt małe wymagania w stosunku do potrzeb
9	Profil kandydata zawierający zbyt duże wymagania w stosunku do potrzeb
10	Zawężający wybór miejsca publikacji ogłoszenia rekrutacyjnego
11	Zbyt masowy wybór miejsca publikacji ogłoszenia rekrutacyjnego
12	Błędny wybór formy ogłoszenia
13	Zbyt krótki czas składania aplikacji
14	Zbyt długi czas składania aplikacji
15	Rekomendacje w ocenie aplikacji przedstawiane przez jedną osobę
16	Brak konkretnego szablonu selekcyjnego
17	Obniżenie wymogów selekcyjnych w przypadku otrzymania małej liczby aplikacji
18	Pominięcie przydatnych metod selekcji
19	Uzależnienie wynagrodzenia rekrutera od zastosowania konkretnej metody selekcyjnej
20	Podejmowanie decyzji o zatrudnieniu na podstawie niepełnych informacji o kandydacie
21	Podejmowanie decyzji o zatrudnieniu na podstawie opinii jednego rekrutera
22	Selekcja prowadzona przez jedną osobę
23	Żadne z powyższych

Wykres na podstawie pytania wielokrotnego wyboru dotyczącego występowania błędów w rekrutacji i selekcji zaobserwowanych przez respondentów. 53% respondentów spotkało się z profilem kandydata zawierającym zbyt duże wymagania w stosunku do potrzeb; 51% profil kandydata zawierający zbyt małe wymagania w stosunku do potrzeb, zawężający wybór miejsca publikacji ogłoszenia rekrutacyjnego, zbyt krótki czas składania aplikacji, brak konkretnego szablonu selekcyjnego; 50% chęć zatrudnienia nowej osoby pomimo możliwości oddelegowania zadań na innych pracowników, błędne określenie braków personalnych, niekompletny opis stanowiska, nieadekwatna nazwa stanowiska, brak określenia zadań na stanowisku pracy; 49% błędne określenie zadań dla stanowiska pracy; 48% błędny opis stanowiska; 47% podejmowanie decyzji o zatrudnieniu na podstawie opinii jednego rekrutera; 46% podejmowanie decyzji o zatrudnieniu na podstawie niepełnych informacji o kandydacie, obniżenie wymogów selekcyjnych w przypadku otrzymania małej liczby aplikacji, błędny wybór formy ogłoszenia; 45% zbyt długi czas składania aplikacji; 43% pominięcie przydatnych metod selekcji, uzależnienie wynagrodzenia rekrutera od zastosowania konkretnej metody selekcyjnej; 42% rekomendacje w ocenie aplikacji przedstawiane przez jedną osobę; 41% zbyt masowy wybór miejsca publikacji ogłoszenia rekrutacyjnego; żaden natomiast z respondentów nie zaobserwował selekcji prowadzonej przez jedną osobę.

Wykres 66 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Członek Zarządu/ Dyrektora” (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

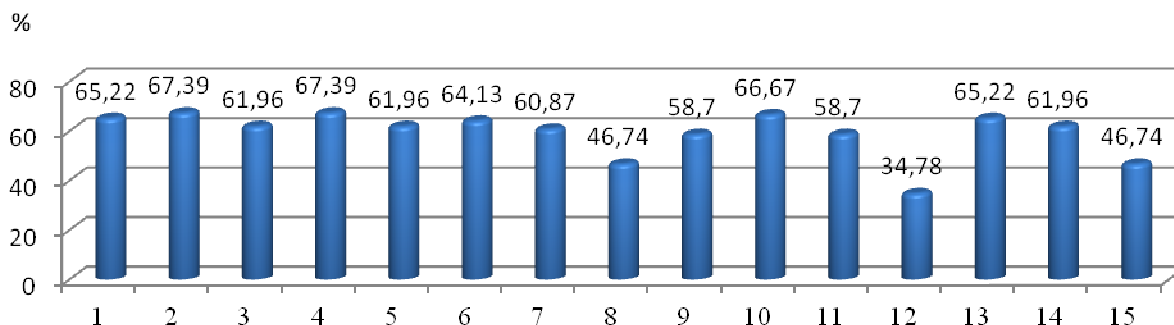
Legenda do wykresów nr 66 - 70	
1	Z zakresu wiedzy branżowej
2	Dotyczące kształtowania relacji interpersonalnych
3	Dotyczące poziomu kultury osobistej
4	Dotyczące poziomu odpowiedzialności

5	Z zakresu umiejętności negocjacji
6	Z zakresu doświadczenia na podobnym stanowisku
7	Z zakresu znajomości języka obcego
8	Z zakresu umiejętności zarządzania firmą
9	Z zakresu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych
10	Z zakresu umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników
11	Z zakresu umiejętności zarządzania czasem
12	Z zakresu umiejętności obsługi urządzeń
13	Z zakresu stopnia nastawienia na realizację celów
14	Z zakresu umiejętności motywowania i inspirowania innych
15	Dotyczące cierpliwości w wykonywaniu ogólnie określonych zadań

Wykres przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru jakie są niezbędne informacje potrzebne podczas rekrutacji kandydatów na stanowisko członek zarządu/dyrektor. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=82). Najbardziej pożądanymi informacjami są informacje z zakresu umiejętności zarządzania firmą (74,39%), z zakresu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych (74,39%), dotyczące poziomu kultury osobistej (69,51%). Na podobnym poziomie są potrzebne informacje dotyczące poziomu odpowiedzialności (68,29%), z zakresu wiedzy branżowej 64,63%, dotyczące kształtowania relacji interpersonalnych (60,98%), z zakresu znajomości języków obcych 64,63%, 47,56% z zakresu umiejętności zarządzania czasem. na takim samym poziomie również znajdują się informacje z zakresu umiejętności negocjacji (62,20%) oraz z zakresu doświadczenia na podobnym stanowisku 62,20%. Najmniej znaczącymi informacjami w procesie podejmowania decyzji o zatrudnieniu są (28,05%) z zakresu umiejętności obsługi urządzeń, (29,27%) dotyczące cierpliwości w wykonywaniu ogólnie określonych zadań.

Wykres 67 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Kierownika” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Kierownika

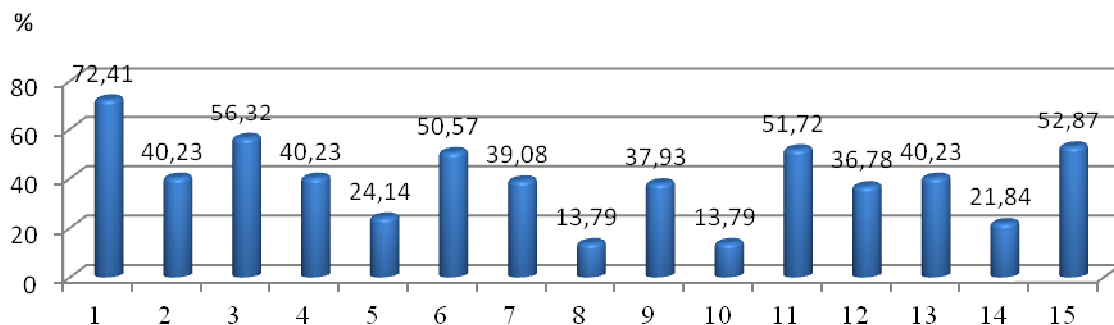


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru jakie są niezbędne informacje potrzebne podczas rekrutacji kandydatów na stanowisko kierownik. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=92). Informacje dotyczące kształtowania relacji interpersonalnych 67,39%, dotyczące poziomu odpowiedzialności 67,39%, z zakresu umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników 66,67%, z zakresu stopnia nastawienia na realizację celów 65,22%, z zakresu wiedzy branżowej są istotne w (65,22%), z zakresu doświadczenia na podobnym stanowisku 64,13%, dotyczące poziomu kultury osobistej 61,96%, z zakresu umiejętności motywowania i inspirowania innych (61,96%), z zakresu umiejętności negocjacji 61,96%, z zakresu znajomości języków obcych 60,87%, z zakresu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych 58,70%, z zakresu umiejętności zarządzania czasem 58,70%, dotyczące cierpliwości w wykonywaniu odgórnie określonych zadań 46,74%, z zakresu umiejętności zarządzania firmą 46,74%, z zakresu umiejętności obsługi urządzeń 34,78%.

Wykres 68 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Specjalisty” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Specjalisty



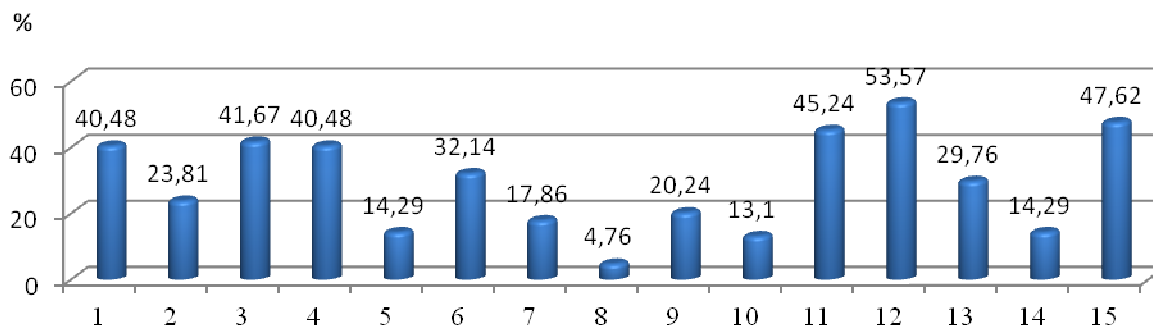
Źródło:

Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru jakie są niezbędne informacje potrzebne podczas rekrutacji kandydatów na stanowisko specjalista. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=87). Informacje z zakresu wiedzy branżowej są istotne (72,41%), dotyczące poziomu kultury osobistej (56,32%), dotyczące poziomu odpowiedzialności (56,32%), dotyczące cierpliwości w wykonywaniu odgórnie określonych zadań (52,87%), z zakresu umiejętności zarządzania czasem (51,72%), z zakresu doświadczenia na podobnym stanowisku (50,57%), dotyczące kształtowania relacji interpersonalnych (40,23%), z zakresu stopnia nastawienia na realizację celów (40,23%), z zakresu znajomości języków obcych (39,08%), z zakresu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych (37,93%), z zakresu umiejętności negocjacji (24,14%), z zakresu umiejętności obsługi urządzeń (36,78%), z zakresu umiejętności motywowania i inspirowania innych (21,84%), z zakresu umiejętności zarządzania firmą (13,79%), z zakresu umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników (13,79%).

Wykres 69 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Szeregowego pracownika merytorycznego” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Szeregowego pracownika merytorycznego

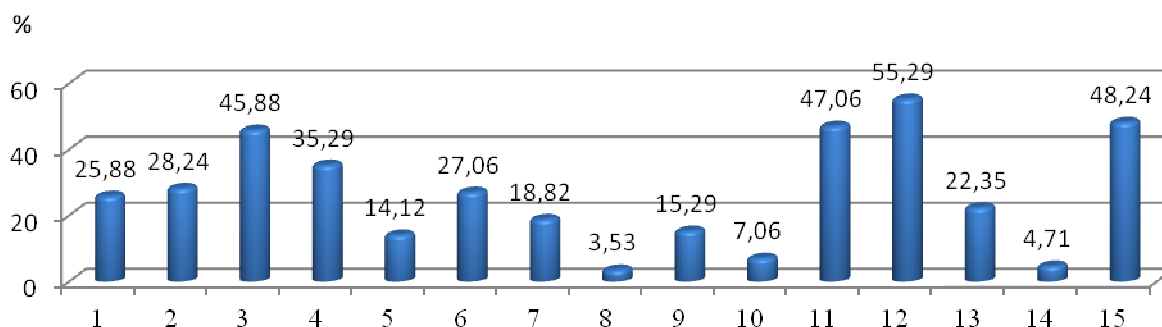


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru jakie są niezbędne informacje potrzebne podczas rekrutacji kandydatów na stanowisko szeregowy pracownik merytoryczny. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=84). Z zakresu umiejętności obsługi urządzeń (53,57%), dotyczące cierpliwości w wykonywaniu ogólnie określonych zadań (47,62%), z zakresu umiejętności zarządzania czasem (45,24%), dotyczące poziomu odpowiedzialności, dotyczące poziomu kultury osobistej (41,67%), informacje z zakresu wiedzy branżowej są istotne w (40,48%), z zakresu doświadczenia na podobnym stanowisku (32,14%), z zakresu stopnia nastawienia na realizację celów (29,76%), dotyczące kształtowania relacji interpersonalnych (23,81%), z zakresu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych (20,24%), z zakresu znajomości języków obcych (17,86%), z zakresu umiejętności negocjacji (14,29%), z zakresu umiejętności motywowania i inspirowania innych (14,29%), z zakresu umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników (13,10%), z zakresu umiejętności zarządzania firmą (4,76%).

Wykres 70 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Pracownika administracyjnego” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Pracownika administracyjnego

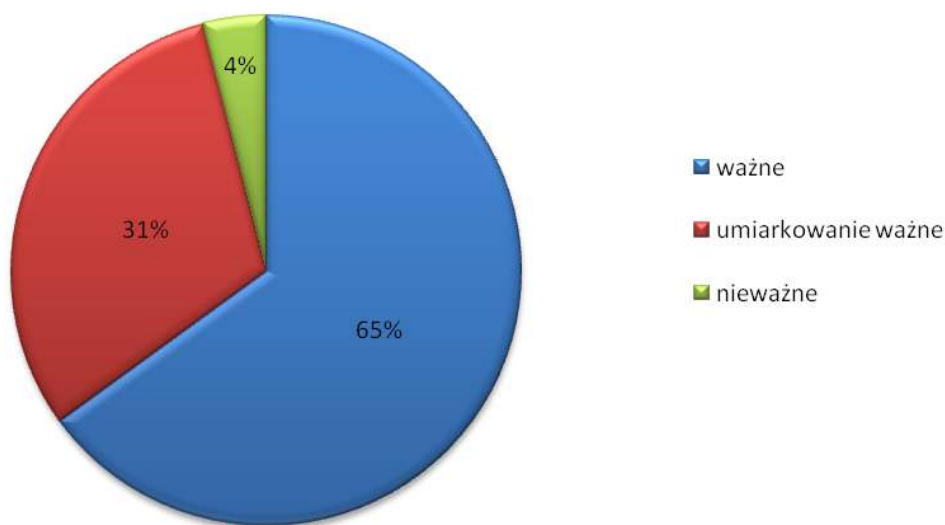


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia odpowiedzi na pytanie wielokrotnego wyboru jakie są niezbędne informacje potrzebne podczas rekrutacji kandydatów na stanowisko pracownik administracyjny. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=85). Informacje z zakresu umiejętności obsługi urządzeń (55,29%), dotyczące cierpliwości w wykonywaniu ogólnie określonych zadań (48,24%), dotyczące poziomu kultury osobistej (45,88%), dotyczące poziomu odpowiedzialności (35,29%), dotyczące kształtowania relacji interpersonalnych (28,24%), z zakresu doświadczenia na podobnym stanowisku (27,06%), z zakresu wiedzy branżowej są istotne w (25,08%), z zakresu umiejętności zarządzania czasem (47,06%), z zakresu stopnia nastawienia na realizację celów (22,35%), z zakresu znajomości języków obcych (18,82%), z zakresu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych (15,29%), z zakresu umiejętności negocjacji (14,12%), z zakresu umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników (7,05%), z zakresu umiejętności motywowania i inspirowania innych (4,71%), z zakresu umiejętności zarządzania firmą (3,53%).

Wykres 71 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji? „Wygląd i estetyka CV”

Wygląd i estetyka CV

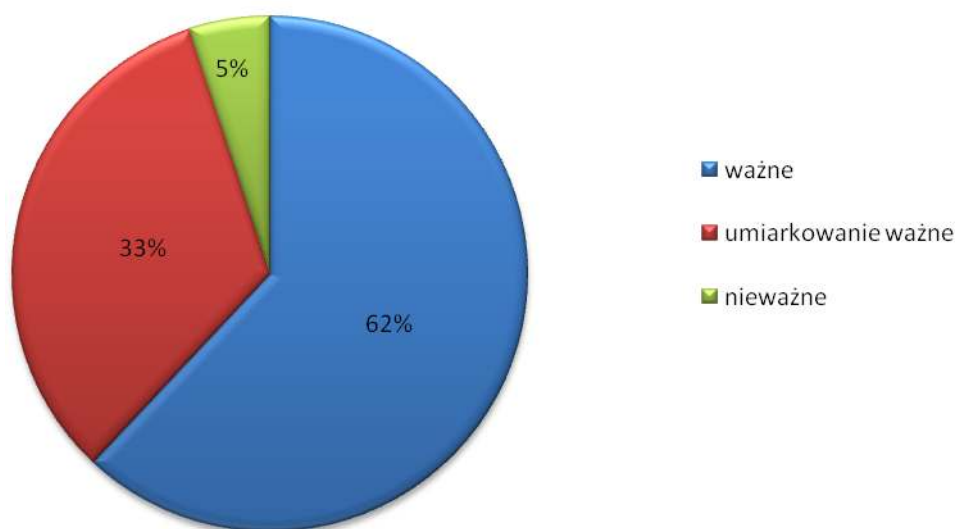


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień ważności wyglądu i estetyki CV kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 65% wskazała, iż wygląd i estetyka życiorysu zawodowego osoby ubiegającej się o pracę jest ważna. Pozostałe 31% badanych uznało, iż jest to czynnik umiarkowanie ważny, a ostatnie 4% to osoby, które odpowiedziały, że jest to element nieważny.

Wykres 72 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Błędy stylistyczne/ortograficzne”

Błędy stylistyczne/ortograficzne

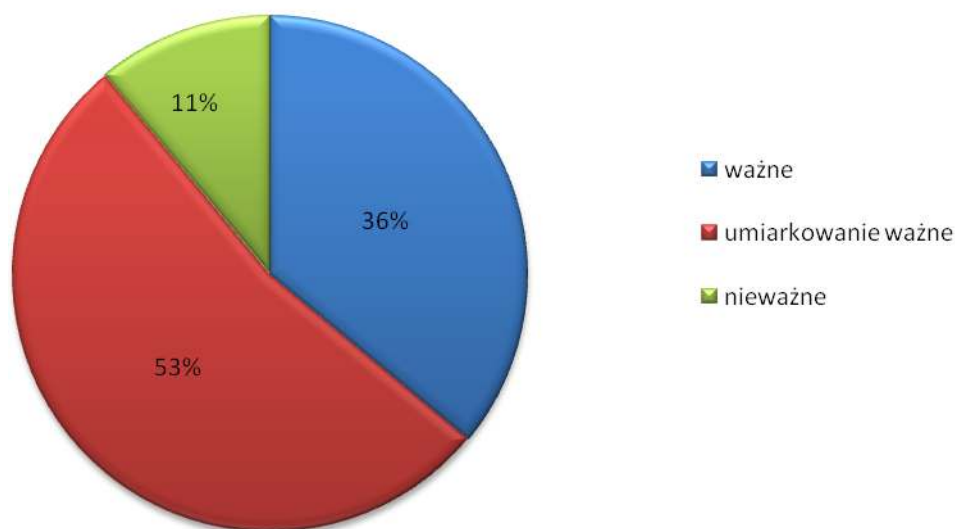


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień ważności błędów stylistycznych i/lub ortograficznych zawartych w dokumentach aplikacyjnych kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 62% wskazała, iż błędy zawarte w dokumentach aplikacyjnych osoby ubiegającej się o pracę są ważne. Pozostałe 33% badanych uznało, iż jest to czynnik umiarkowanie ważny, a ostatnie 5% to osoby, które odpowiedziały, że jest to element nieważny.

Wykres 73 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Przesyt informacji w CV”

Przesyt informacji w CV

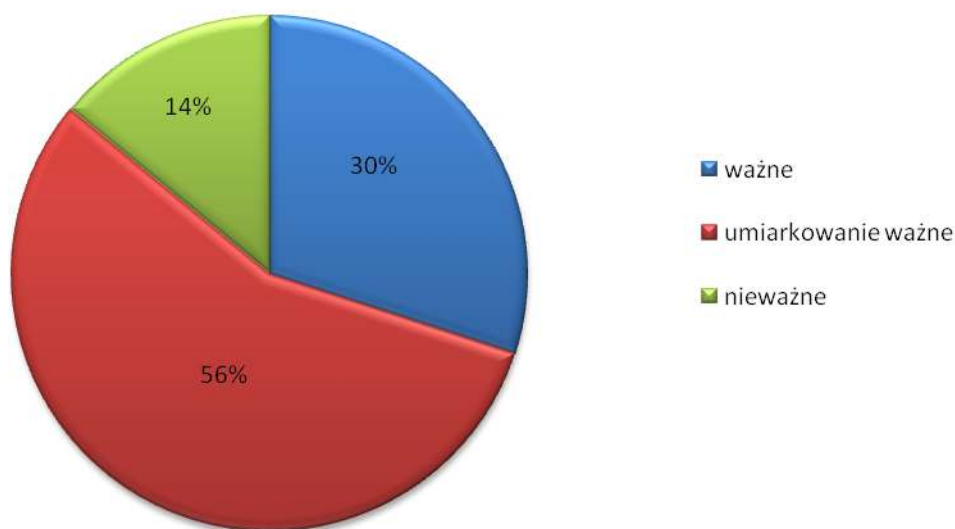


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień ważności przesytu informacji zawartych w CV kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (53%) wskazała, iż zbyt duża ilość informacji zawartych w życiorysie zawodowym kandydata ubiegającego się o pracę jest umiarkowanie ważna. Pozostałe 36% badanych uznało, iż jest to czynnik ważny, a ostatnie 11% to osoby, które odpowiedziały, że jest to element nieważny.

Wykres 74 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji? „Przesyt grafiki zawartej w CV”

Przesyt grafiki zawartej w CV

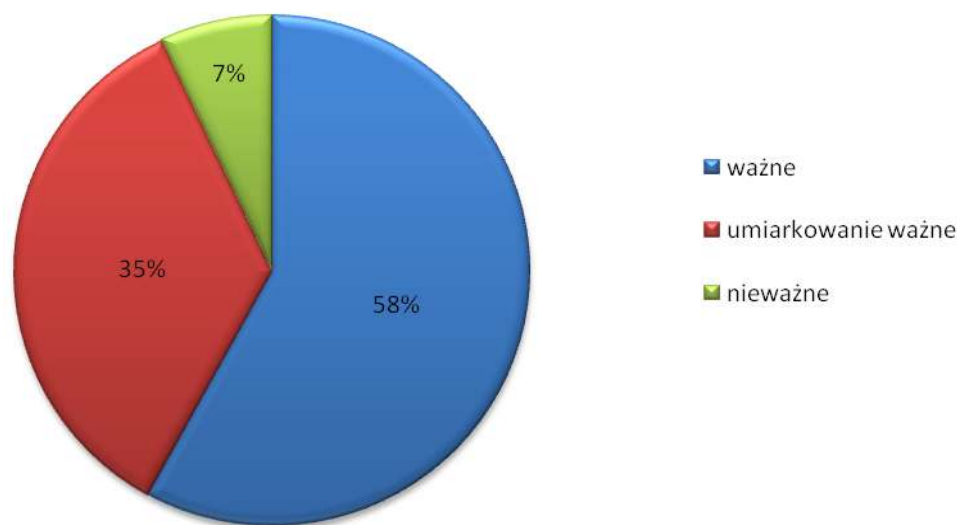


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień ważności przesytu grafiki zawartej w CV kandydata do pracy w procesie doboru personelu, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (56%) wskazała, iż zbyt duża ilość grafiki zawartej w życiorysie zawodowym kandydata ubiegającego się o pracę jest umiarkowanie ważne. Pozostałe 30% badanych uznało, iż jest to czynnik ważny, a ostatnie 14% to osoby, które odpowiedziały, że jest to element nieważny.

Wykres 75 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji? „Kontrowersyjne zdjęcie kandydata w CV”

Kontrowersyjne zdjęcie kandydata w CV

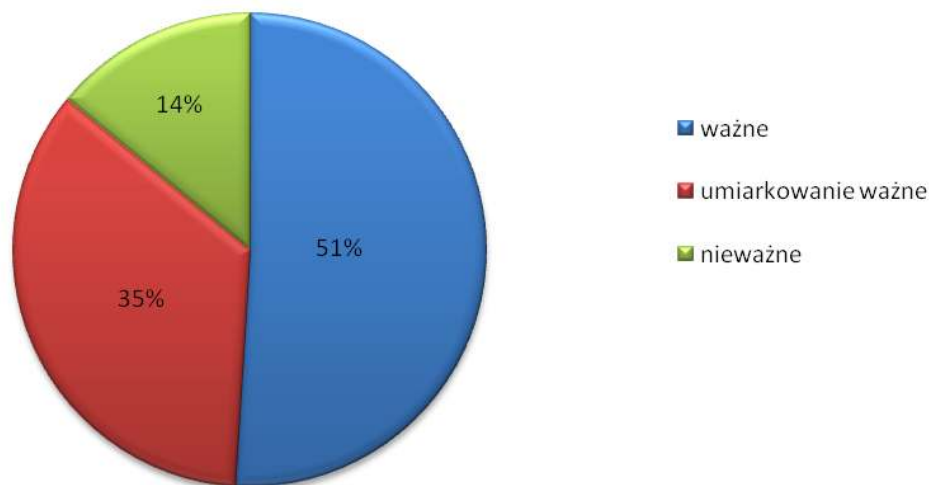


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień ważności kontrowersyjnego zdjęcia kandydata do pracy umieszczonego w CV, w procesie doboru personelu, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (58%) wskazała, iż kontrowersyjne zdjęcie w życiorysie zawodowym kandydata ubiegającego się o pracę jest ważne. Pozostałe 35% badanych uznało, iż jest to czynnik umiarkowanie ważny, a ostatnie 7% to osoby, które odpowiedziały, że jest to element nieważny.

Wykres 76 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji? „Aplikacja złożona na inne stanowisko, niż to podane w ogłoszeniu”

**Aplikacja złożona na inne stanowisko,
niż to podane w ogłoszeniu**

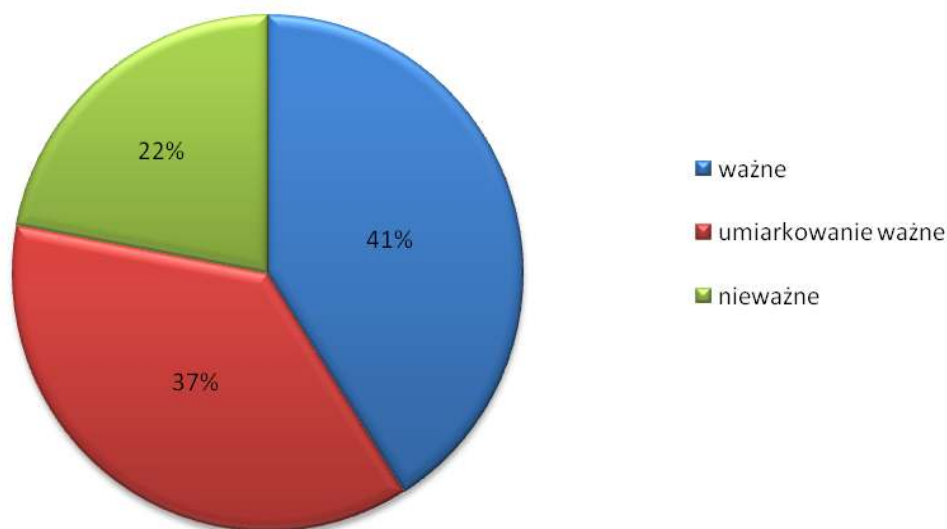


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień ważności aplikacji kandydata złożonej na zupełnie inne stanowisko pracy niż to, które zostało podane przez firmę w ogłoszeniu - w procesie doboru personelu, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (51%) wskazała, iż powołanie się w złożonej aplikacji przez osobę ubiegającą się o pracę na błędną nazwę stanowiska jest ważne. Pozostałe 35% badanych uznało, iż jest to czynnik umiarkowanie ważny, a ostatnie 14% to osoby, które odpowiedziały, że jest to element nieważny.

Wykres 77 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Powołanie się na błędne źródło ogłoszenia o wolnym wakacie”

Powołanie się na błędne źródło ogłoszenia o wolnym wakacie

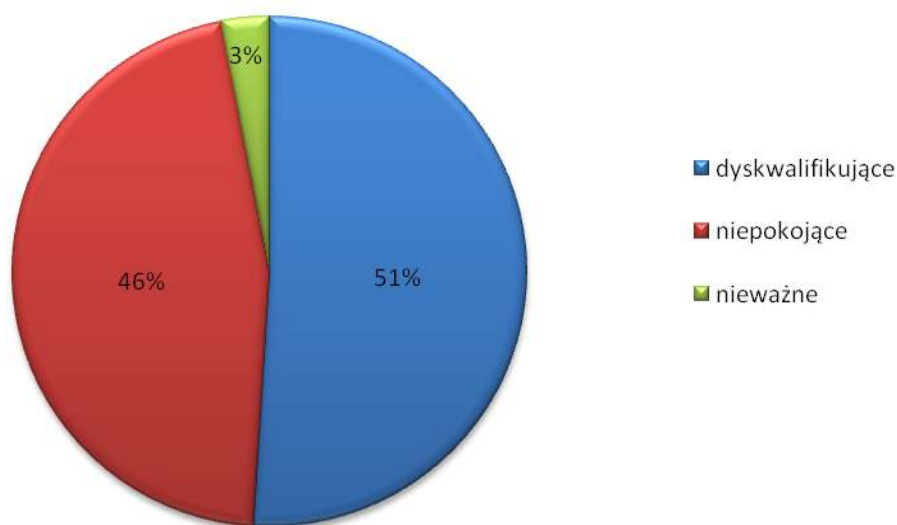


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień ważności powołania się kandydata do pracy na błędne źródło ogłoszenia o wolnym wakacie, w procesie doboru personelu, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Niepełna połowa respondentów (41%) wskazała, iż powołanie się w złożonej aplikacji przez osobę ubiegającą się o pracę na błędne źródło ogłoszenia jest ważne. Pozostałe 37% badanych uznało, iż jest to czynnik umiarkowanie ważny, a ostatnie 22% to osoby, które odpowiedziały, że jest to element nieważny.

Wykres 78 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji? „Spóźnienie kandydata”

Spóźnienie kandydata

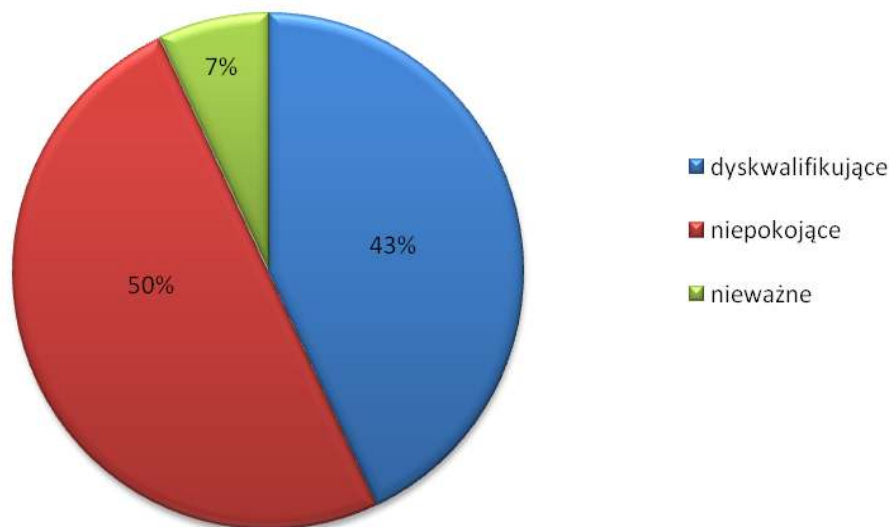


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia spóźnienia się kandydata do pracy na rozmowę kwalifikacyjną, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (51%) wskazała, iż spóźnienie się kandydata na rozmowę z rekruterem może mieć dyskwalifikujący wpływ na jego dalszy udział w procesie doboru personelu. Pozostałe 46% badanych uznało, iż spóźnienie może mieć wpływ niepokojący, a ostatnie 3% to osoby, które odpowiedziały, że jest to czynnik nieważny.

Wykres 79 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji? „Kontrowersyjny wygląd kandydata (w tym ubiór)”

Kontrowersyjny wygląd kandydata (w tym ubiór)

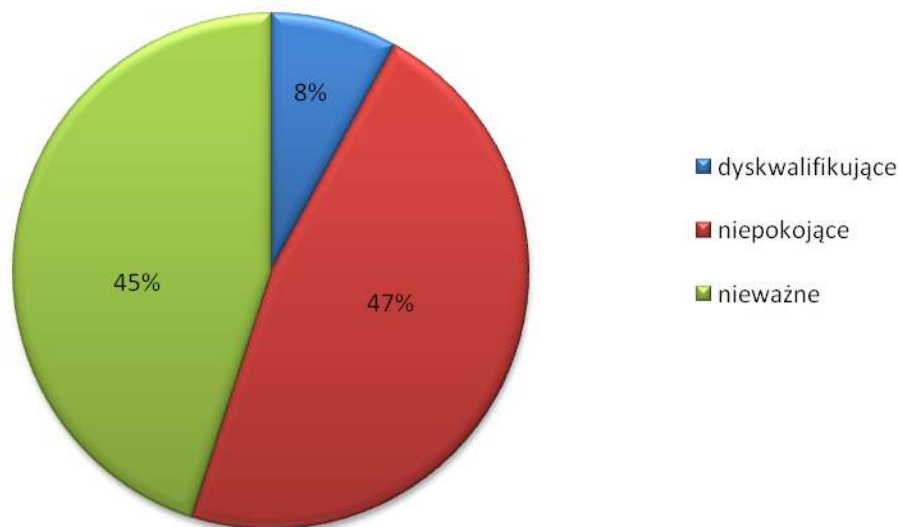


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia kontrowersyjnego wyglądu kandydata do pracy (w tym jego ubioru) podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Połowa respondentów (50%) wskazała, iż kontrowersyjny wygląd kandydata podczas spotkania z rekruterem może być niepokojący. Pozostałe 43% badanych uznało, iż kontrowersyjny wygląd kandydata może mieć dyskwalifikujący wpływ na jego dalszy udział w procesie doboru personelu, a ostatnie 7% to osoby, które odpowiedziały, że jest to czynnik nieważny.

Wykres 80 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Pewność siebie kandydata”

Pewność siebie kandydata

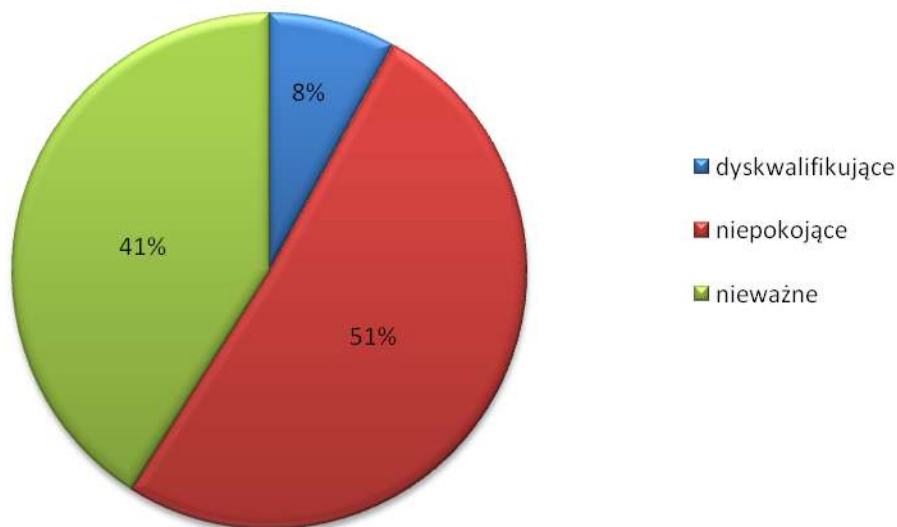


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia pewności siebie kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (47%) wskazała, iż okazywanie pewności siebie kandydata podczas spotkania z rekruterem może być niepokojące. Pozostałe 45% badanych uznało, iż pewność siebie kandydata jest czynnikiem nieważnym, a ostatnie 8% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 81 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „*Tempo mówienia kandydata*”

Tempo mówienia kandydata

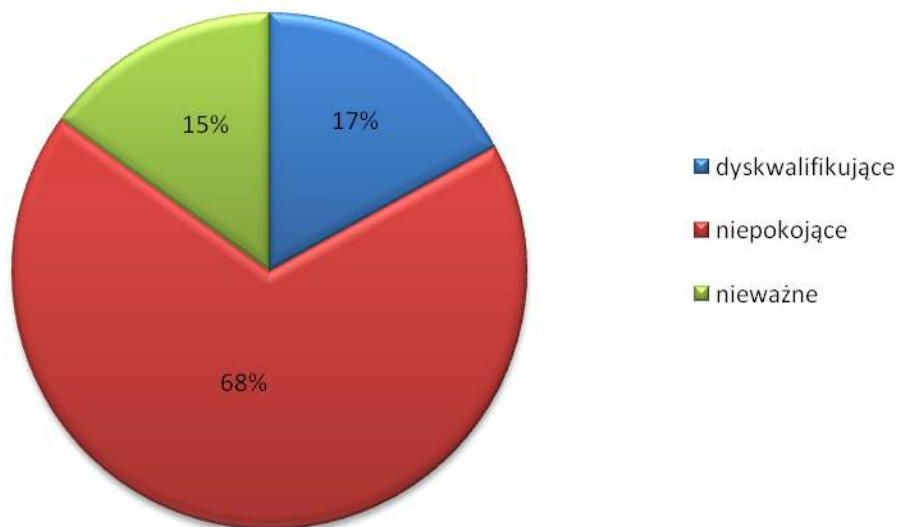


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia tempa mówienia kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (51%) wskazała, iż tempo mówienia kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej może być niepokojące. Pozostałe 41% badanych uznało, iż tempo mówienia kandydata jest czynnikiem nieważnym, a ostatnie 8% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 82 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Sposób wypowiedzi kandydata”

Sposób wypowiedzi kandydata

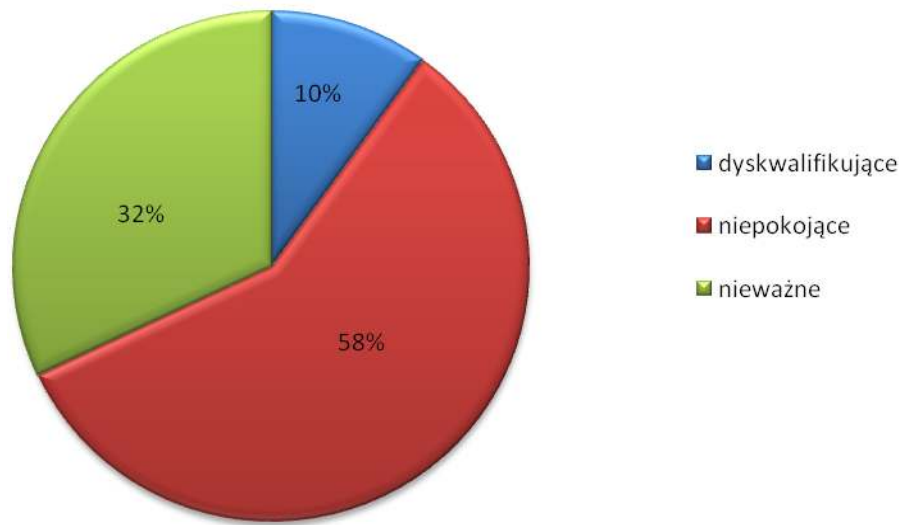


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia sposobu wypowiedzi kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Znaczna część respondentów, bo aż 68% wskazała, iż sposób wypowiedzi kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej może być niepokojący. Pozostałe 17% badanych uznało, iż sposób wypowiedzi kandydata jest czynnikiem dyskwalifikującym, mającym wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a ostatnie 15% to osoby, które odpowiedziały, że jest to czynnik nieważny.

Wykres 83 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Nerwowa mimika, pocenie się kandydata”

Nerwowa mimika, pocenie się kandydata

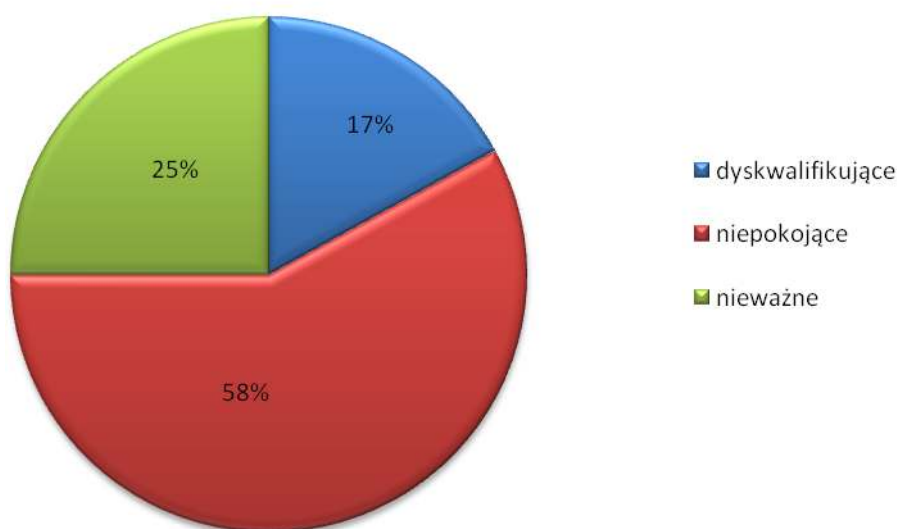


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia nerwowej mimiki/pocenia się kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (58%) wskazała, iż nerwowe zachowania kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej mogą być niepokojące. Pozostałe 32% badanych uznało, iż nerwowa mimika/pocenie się kandydata są czynnikiem nieważnym, a ostatnie 10% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 84 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji? „Brak kontaktu wzrokowego z kandydatem”

Brak kontaktu wzrokowego z kandydatem

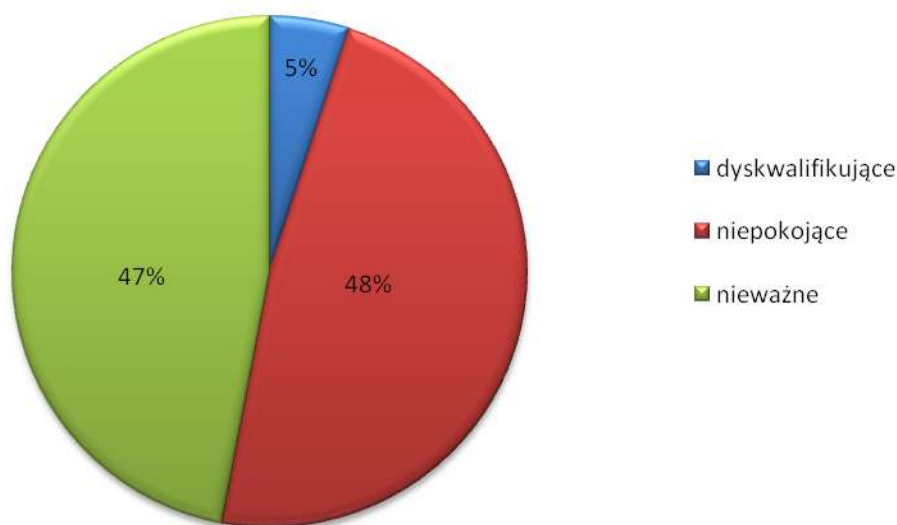


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia braku kontaktu wzrokowego z kandydatem do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (58%) wskazała, iż brak kontaktu wzrokowego z kandydatem nerwowe zachowania kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej mogą być niepokojące. Pozostałe 32% badanych uznało, iż nerwowa mimika/pocenie się kandydata są czynnikiem nieważnym, a ostatnie 10% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 85 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Brak uśmiechu kandydata”

Brak uśmiechu kandydata

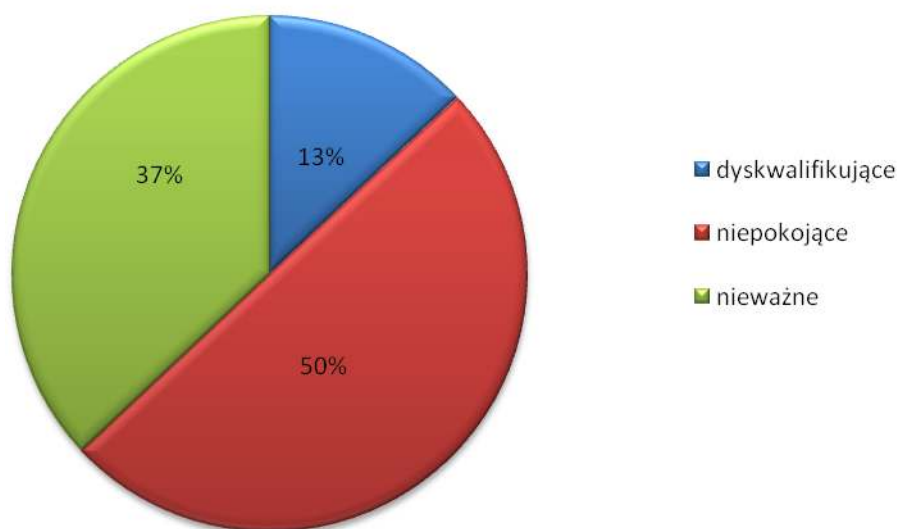


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia braku uśmiechu u kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (48%) wskazała, iż brak uśmiechu u kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej może być niepokojący, 47% badanych uznało, iż jest to czynnik nieważny, a pozostałe 5% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 86 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Kręcenie się kandydata”

Kręcenie się kandydata

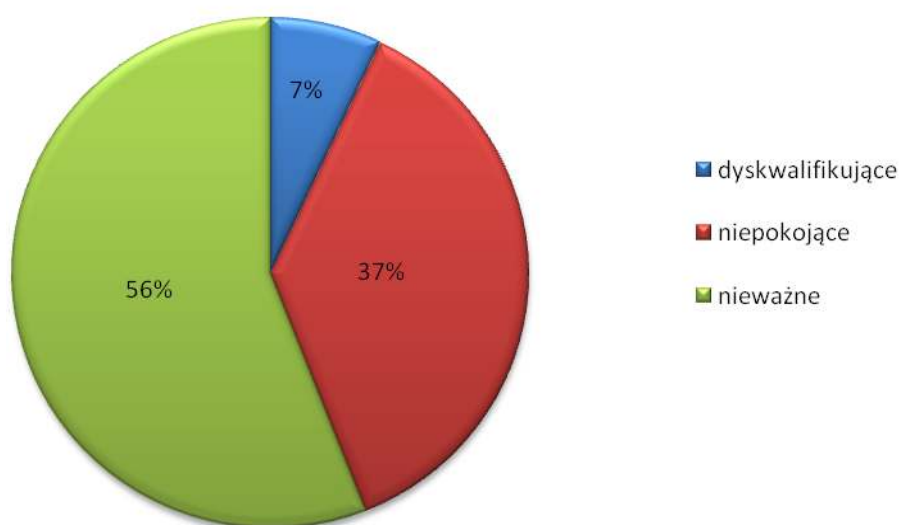


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia kręcenia się kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Połowa respondentów (50%) wskazała, iż nadmierne kręcenie się kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej może być niepokojące, 37% badanych uznało, iż jest to czynnik nieważny, a pozostałe 13% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 87 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Słaby uścisk dłoni kandydata”

Slaby uścisk dłoni kandydata

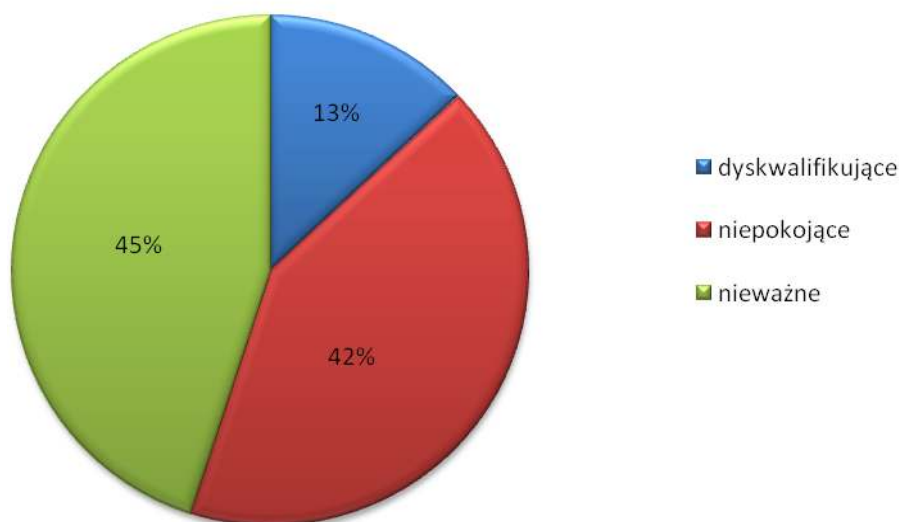


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia słabego uścisku dłoni kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (56%) wskazała, iż słaby uścisk dłoni kandydata jest nieważny, 37% badanych uznało, iż może być to czynnik niepokojący, a pozostałe 7% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 88 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Krzyżowanie ramion na piersiach kandydata”

Krzyżowanie ramion na piersiach kandydata

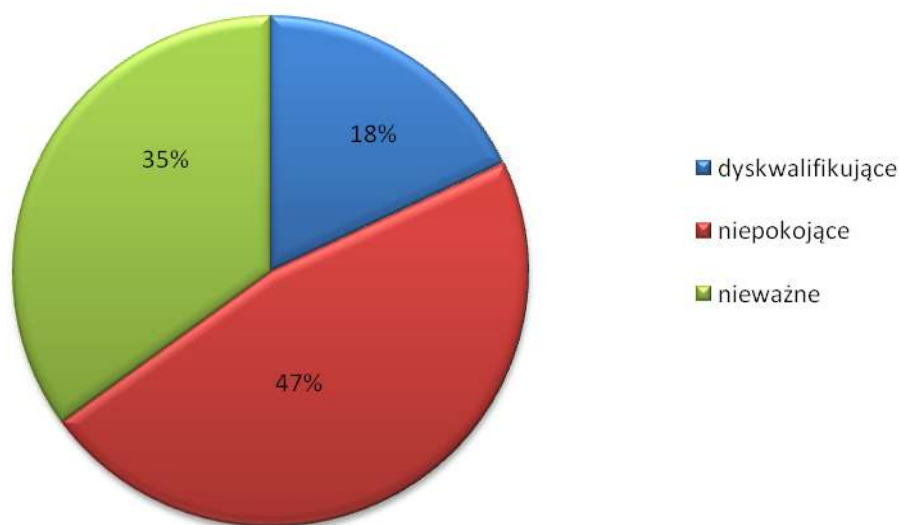


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia krzyżowania ramion na piersiach przez kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (45%) wskazała, iż krzyżowanie ramion kandydata jest nieważne, 42% badanych uznało, iż może być to czynnik niepokojący, a pozostałe 13% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu

Wykres 89 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Bawienie się włosami przez kandydata”

Bawienie się włosami przez kandydata

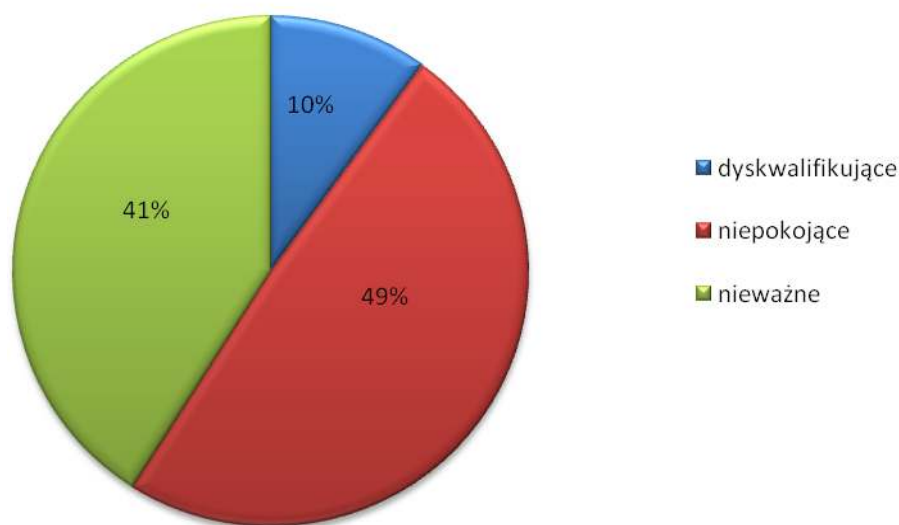


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia bawienia się włosami przez kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (47%) wskazała, iż bawienie się włosami przez kandydata jest czynnikiem niepokojącym, 35% badanych uznało, iż jest to nieważne, a pozostałe 18% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 90 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji? „Dotykanie swojej twarzy przez kandydata”

Dotykanie swojej twarzy przez kandydata

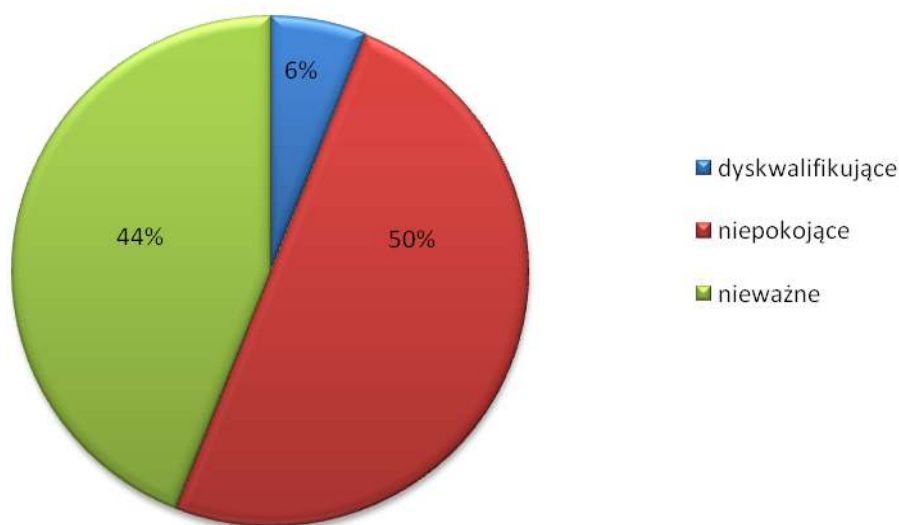


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia dotykania swojej twarzy przez kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (49%) wskazała, iż dotykanie swojej twarzy przez kandydata jest czynnikiem niepokojącym, 41% badanych uznało, iż jest to nieważne, a pozostałe 10% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 91 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Nadmierna gestykulacja kandydata”

Nadmierna gestykulacja kandydata

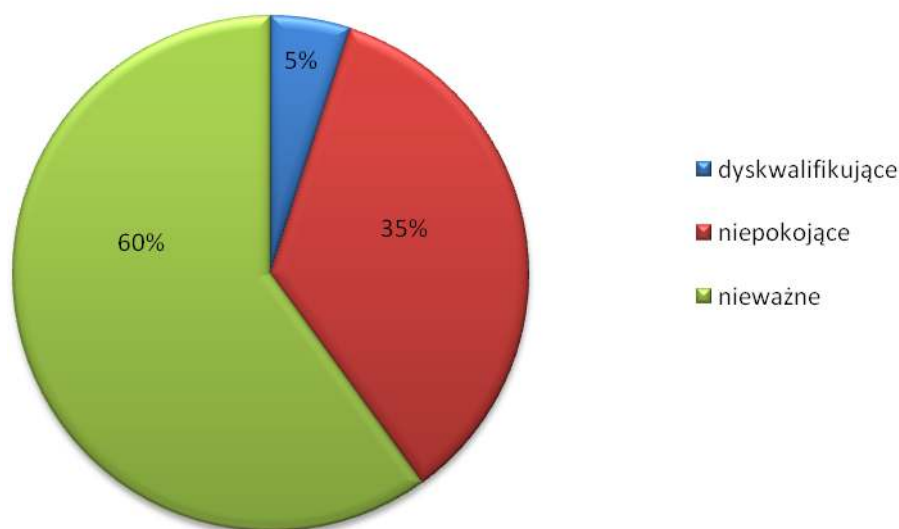


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia nadmiernej gestykulacji kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Połowa respondentów (50%) wskazała, iż dotykanie swojej twarzy przez kandydata jest czynnikiem niepokojącym, 44% badanych uznało, iż jest to nieważne, a pozostałe 6% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 92 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Ułożenie nóg kandydata”

Ułożenie nóg kandydata

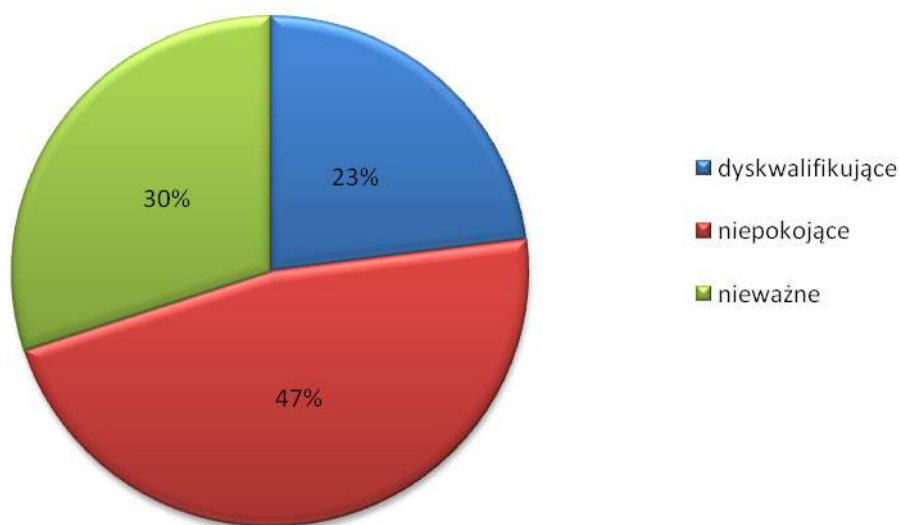


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia ułożenia nóg kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (60%) wskazała, iż ułożenie nóg kandydata jest nieważne, 35% badanych uznało, iż może to być czynnik niepokojący, a pozostałe 5% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 93 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji? „Postawa ciała kandydata”

Postawa ciała kandydata

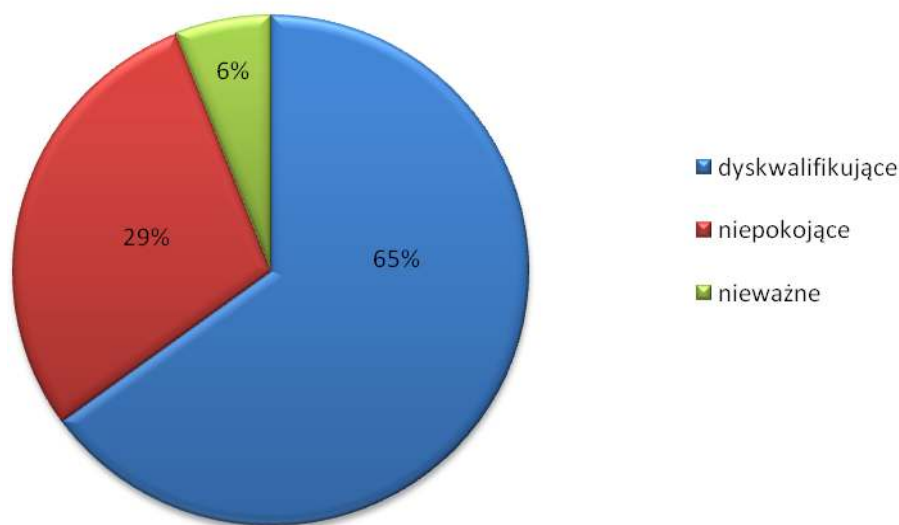


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia postawy ciała kandydata do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (47%) wskazała, iż postawa ciała kandydata może być czynnikiem niepokojącym, 30% badanych uznało, iż jest to nieważne, a pozostałe 23% to osoby, które odpowiedziały, że może to być czynnik dyskwalifikujący, mający wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 94 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Niezgodność w kwalifikacjach kandydata”

Niezgodność w kwalifikacjach kandydata

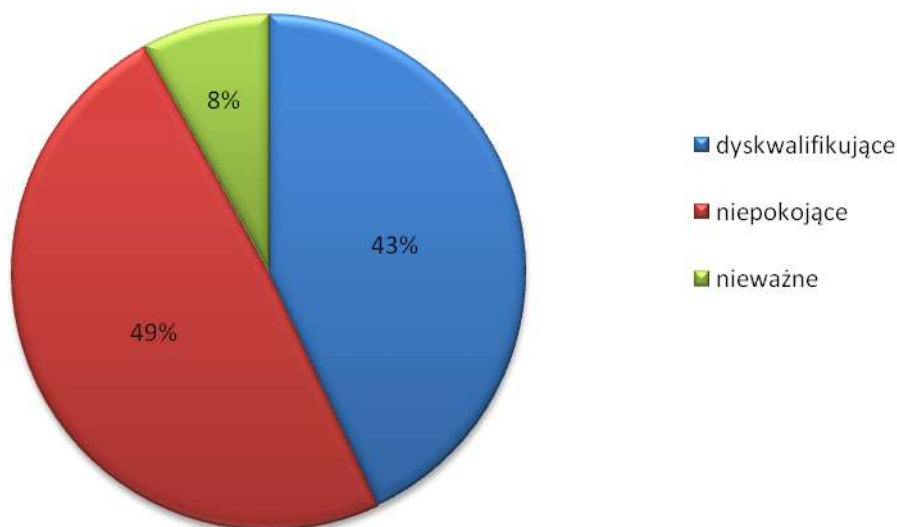


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia niezgodności w kwalifikacjach kandydata do pracy wykrytych podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów (65%) wskazała, iż wykrycie niezgodności w kwalifikacjach kandydata ma dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu. Pozostałe 29% badanych uznało, iż może być to czynnik niepokojący, a ostatnie 6% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 95 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: **Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ?** „Brak wiedzy kandydata o profilu firmy / niezapoznanie się ze stroną internetową firmy”

**Brak wiedzy kandydata o profilu firmy /
niezapoznanie się ze stroną internetową firmy**

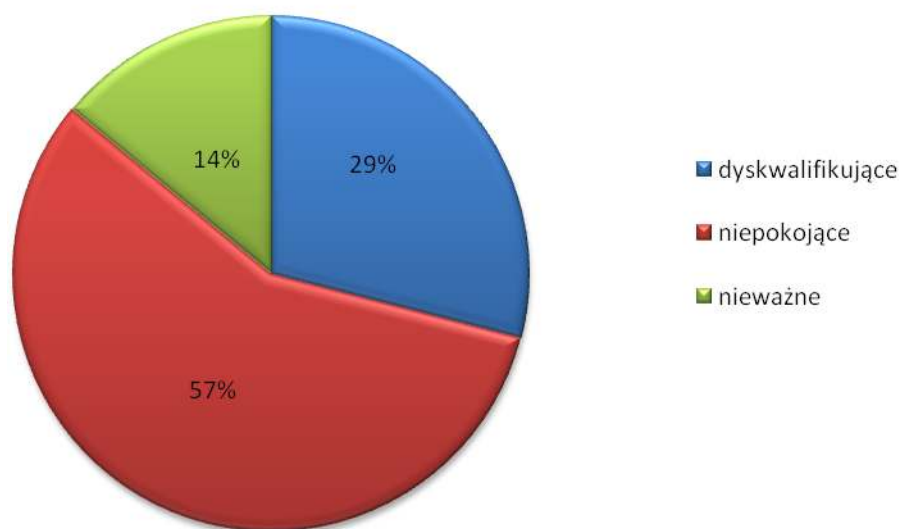


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia braku wiedzy kandydata do pracy o profilu firmy, niezapoznania się ze stroną internetową, wykrytych podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (49%) wskazała, iż brak wiedzy kandydata o firmie jest czynnikiem niepokojącym, 43% badanych uznało, iż ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a pozostałe 8% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 96 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakiego znaczenia mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Ton rozmowy kandydata”

Ton rozmowy kandydata

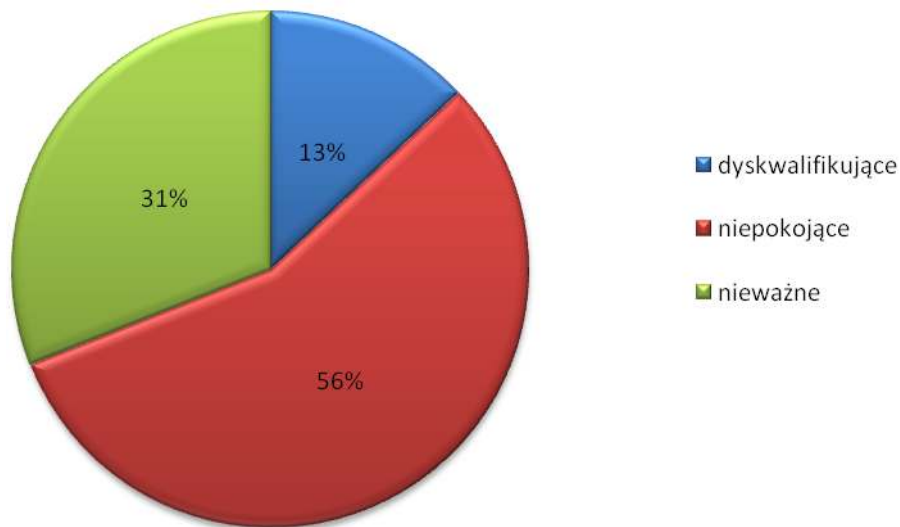


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia tonu rozmowy kandydata do pracy podczas wywiadu telefonicznego, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (57%) wskazała, iż ton rozmowy kandydata może być czynnikiem niepokojącym, 29% badanych uznało, iż ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a pozostałe 14% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 97 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Tempo mówienia kandydata”

Tempo mówienia kandydata

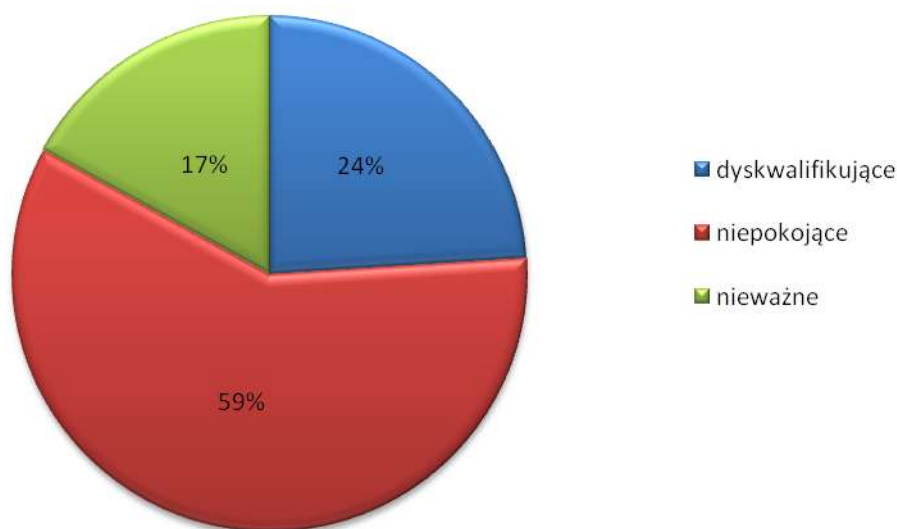


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia tempa mowy kandydata do pracy podczas wywiadu telefonicznego, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (56%) wskazała, iż tempo mowy kandydata może być czynnikiem niepokojącym, 31% badanych uznało, iż jest to nieważne, a pozostałe 13% odpowiedziało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 98 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Wymowa kandydata”

Wymowa kandydata

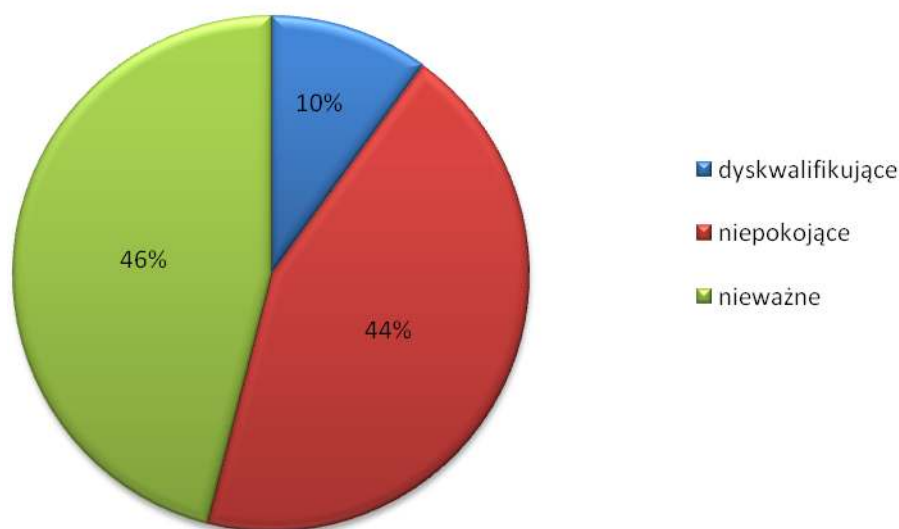


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia wymowy kandydata do pracy podczas wywiadu telefonicznego, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (59%) wskazała, iż wymowa kandydata może być czynnikiem niepokojącym, 24% badanych uznało, iż ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a pozostałe 17% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 99 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji? „Hałasy usłyszane w tle, np. płaczące dziecko”

Hałasy usłyszane w tle, np. płaczące dziecko

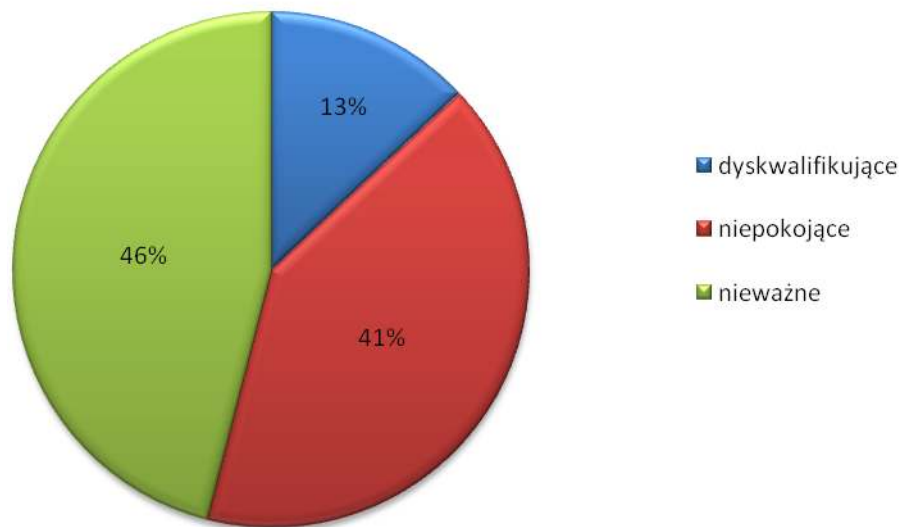


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia hałasów usłyszanych w tle rozmowy (np. płaczącego dziecka) z kandydatem do pracy podczas wywiadu telefonicznego, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (46%) wskazała, iż hałasy w tle rozmowy są nieważne, 44% badanych uznało, iż jest to czynnik niepokojący, a pozostałe 10% odpowiedziało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 100 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: **Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Odebranie telefonu przez inną osobę”**

Odebranie telefonu przez inną osobę

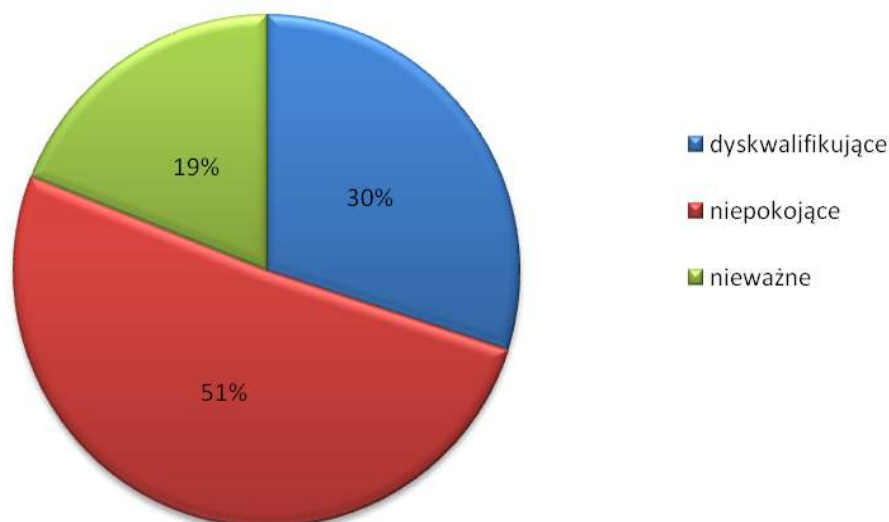


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia odebrania telefonu kandydata do pracy przez inną osobę podczas zastosowania metody wywiadu telefonicznego, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (46%) wskazała, iż odebranie telefonu przez inną osobę jest nieważne, 41% badanych uznało, iż jest to czynnik niepokojący, a pozostałe 13% odpowiedziało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 101 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: **Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ?** „Brak wiedzy kandydata o profilu firmy/niezapoznanie się ze stroną internetową firmy”

**Brak wiedzy kandydata o profilu firmy/
niezapoznanie się ze stroną internetową firmy**

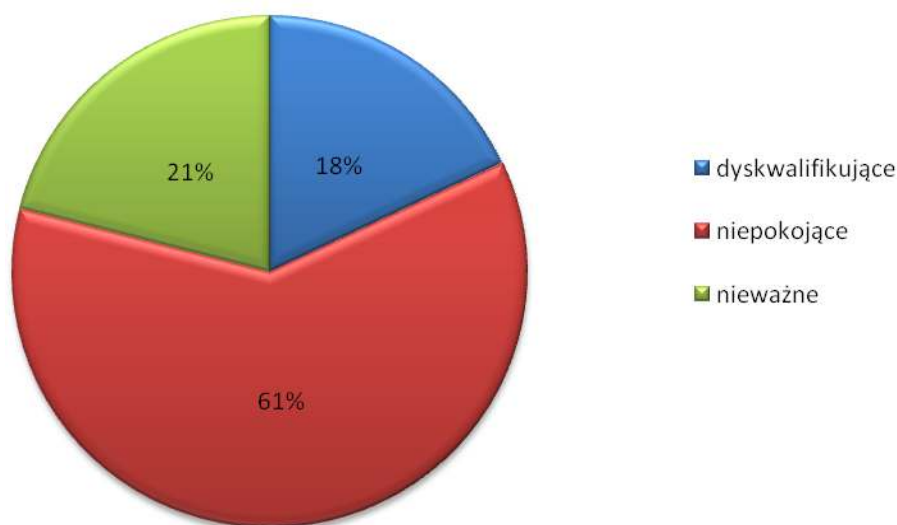


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia niezapoznania się ze stroną internetową firmy, skutkującego brakiem wiedzy kandydata do pracy o profilu firmy podczas zastosowania metody wywiadu telefonicznego jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (51%) wskazała, iż brak wiedzy o profilu firmy może być czynnikiem niepokojącym, 30% badanych uznało, iż ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a pozostałe 19% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 102 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Sposób zakończenia rozmowy”

Sposób zakończenia rozmowy

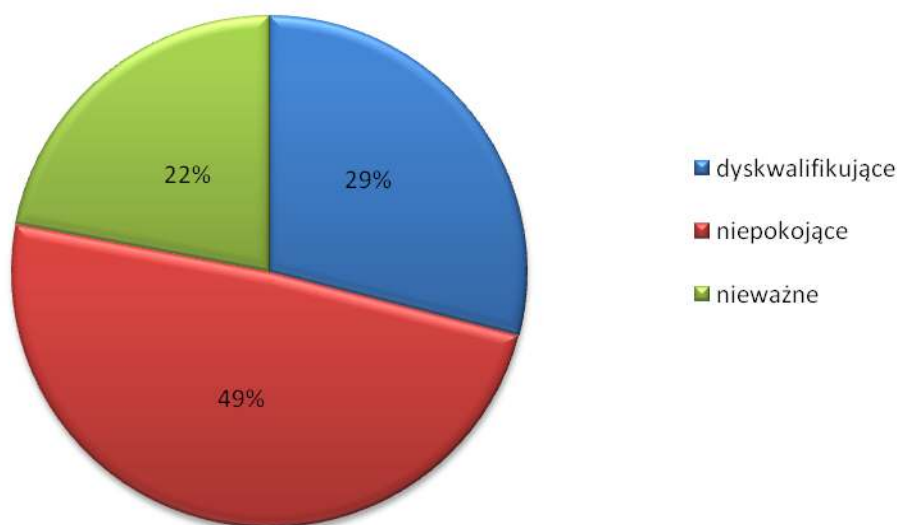


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia sposobu zakończenia rozmowy telefonicznej przez kandydata do pracy podczas zastosowania metody wywiadu telefonicznego, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (61%) wskazała, iż sposób zakończenia rozmowy może być czynnikiem niepokojącym, 21% badanych uznało, iż jest to czynnik nieważny, a pozostałe 18% odpowiedziało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 103 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Trudność w dodzwonieniu się do kandydata”

Trudność w dodzwonieniu się do kandydata

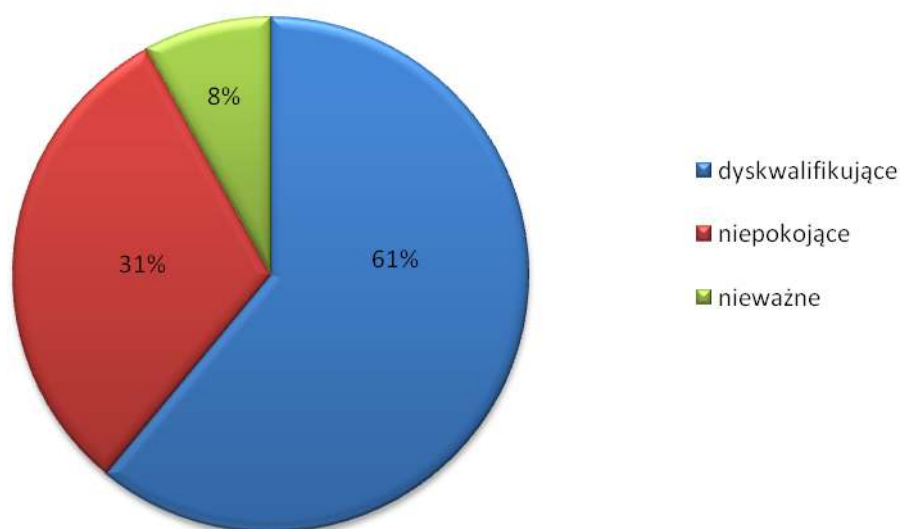


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia trudności w dodzwonieniu się do kandydata do pracy podczas wyboru metody wywiadu telefonicznego, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (49%) wskazała, iż trudność w dodzwonieniu się do kandydata może być czynnikiem niepokojącym, 29% badanych uznało, iż ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a pozostałe 22% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 104 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Błędny numer telefonu kandydata”

Błędny numer telefonu kandydata

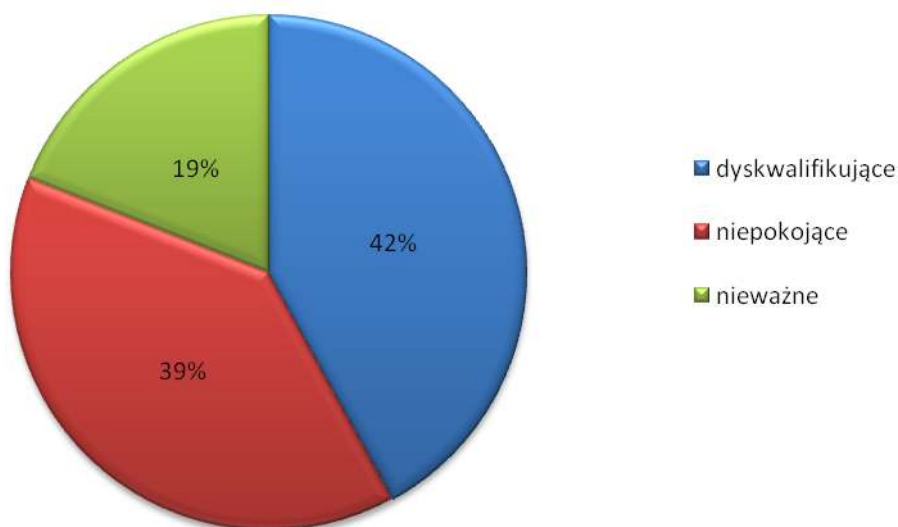


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia wskazania przez kandydata do pracy błędnego numeru swojego telefonu podczas wyboru metody wywiadu telefonicznego, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (61%) wskazała, iż błędny numer telefonu kandydata ma dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, 31% badanych uznało, iż może to być czynnik niepokojący, a pozostałe 8% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 105 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: **Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Brak referencji”**

Brak referencji

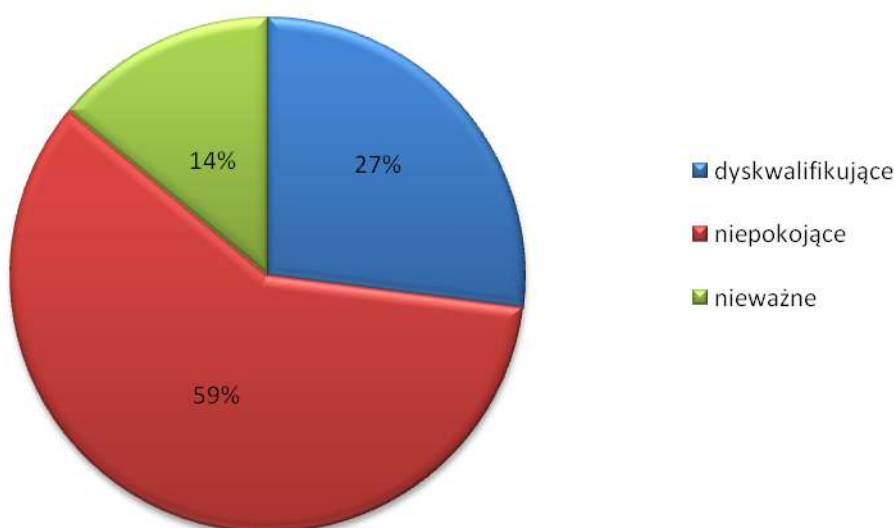


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia braku referencji kandydata do pracy podczas procesu selekcji poprzez referencje, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (42%) wskazała, iż brak referencji kandydata ma dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, 39% badanych uznało, iż może to być czynnik niepokojący, a pozostałe 19% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 106 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Konieczność zgody kandydata”

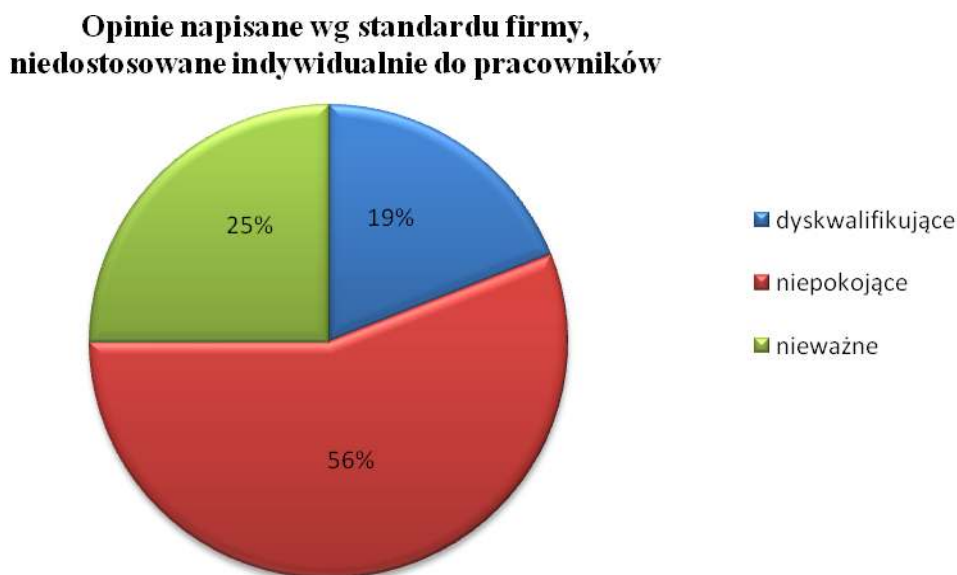
Konieczność zgody kandydata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia uzyskania konieczności zgody kandydata do pracy celem weryfikacji jego referencji podczas procesu selekcji poprzez referencje, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Blisko połowa respondentów (59%) wskazała, iż konieczność zgody kandydata w weryfikacji jego referencji może być czynnikiem niepokojącym, 27% badanych uznało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a pozostałe 14% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 107 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Opinie napisane wg standardu firmy, niedostosowane indywidualnie do pracowników”

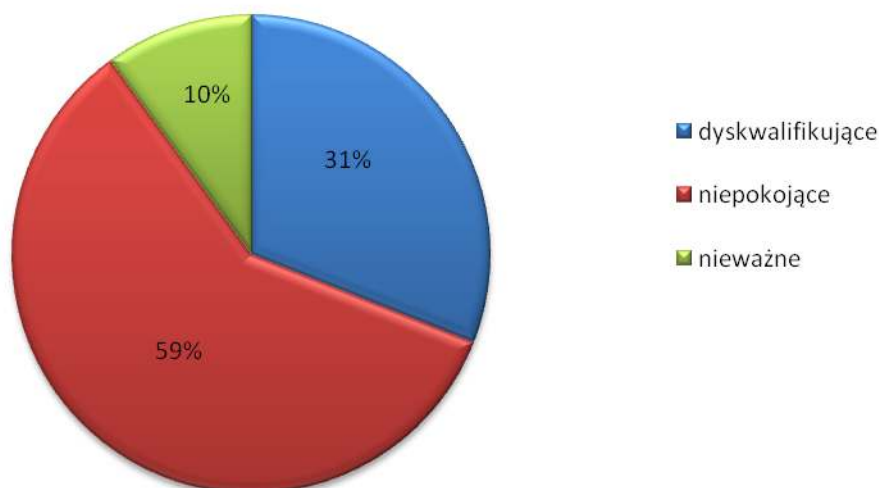


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia referencji napisanych wg jednego standardu firmy, niedostosowanych indywidualnie do personelu podczas procesu selekcji poprzez referencje, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (56%) wskazała, iż referencje opisanego wg standardu firmy, niedostosowane indywidualnie mogą być czynnikiem niepokojącym, 25% badanych uznało, że jest to nieważne, a pozostałe 19% odpowiedziało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 108 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Prośba o nie kontaktowanie się z obecną lub byłą firmą z jakiś względów”

**Prośba o nie kontaktowanie się z obecną lub
byłą firmą z jakiś względów**

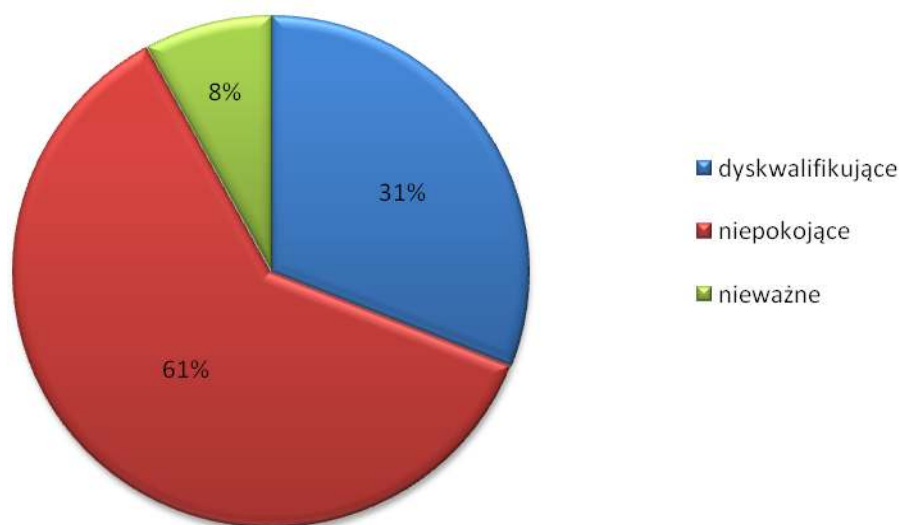


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia prośby kandydata do pracy o nie kontaktowanie się z obecnym lub byłym pracodawcą z pewnych względów podczas procesu selekcji poprzez referencje, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (59%) wskazała, iż prośba kandydata o nie kontaktowanie się z byłym lub obecnym pracodawcą może być czynnikiem niepokojącym, 31% badanych uznało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a pozostałe 10% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 109 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Powód rozstania z pracodawcą”

Powód rozstania z pracodawcą

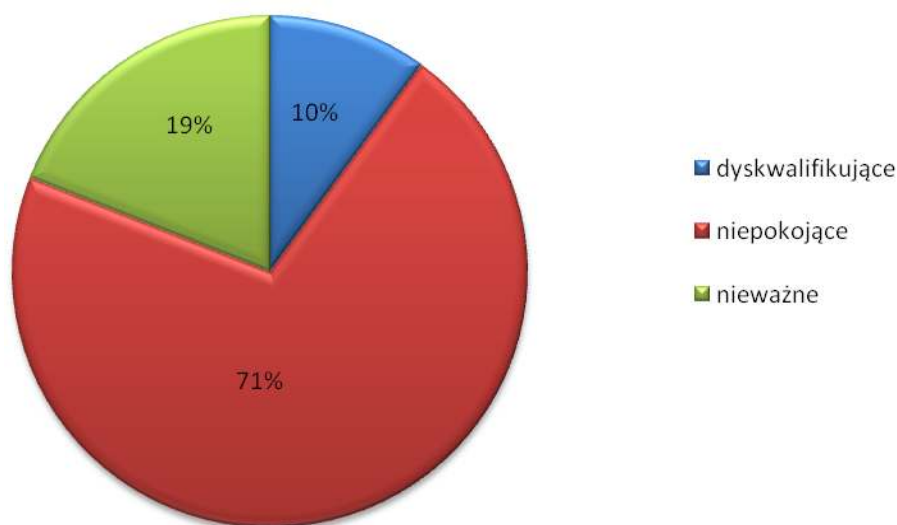


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia powodu rozstania kandydata do pracy z pracodawcą podczas procesu selekcji poprzez referencje, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (61%) wskazała, iż powód rozstania kandydata z pracodawcą może być czynnikiem niepokojącym, 31% badanych uznało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a pozostałe 8% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 110 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: **Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Zbytne uogólnienie opinii o kandydacie”**

Zbytne uogólnienie opinii o kandydacie

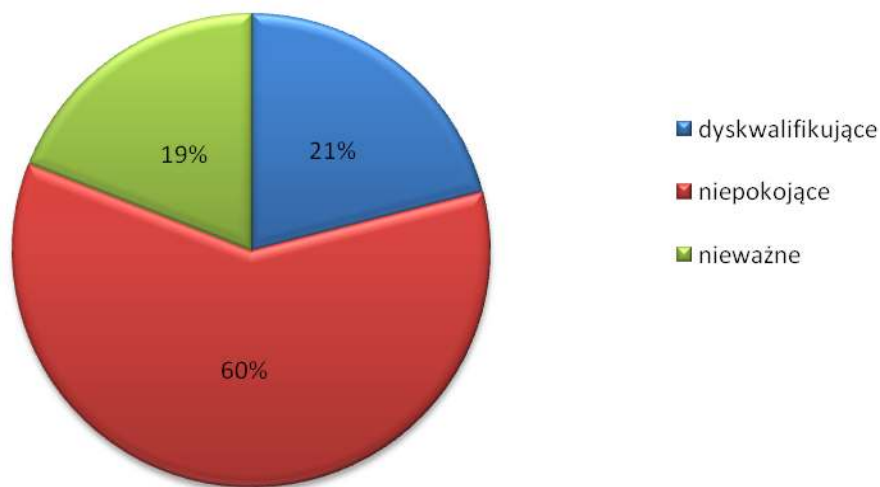


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia zbyt dużego uogólnienia opinii byłego pracodawcy o kandydacie do pracy podczas procesu selekcji poprzez referencje, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość respondentów (71%) wskazała, iż uogólnienie opinii o kandydacie może być czynnikiem niepokojącym, 19% badanych uznało, że jest to nieważne, a pozostałe 10% odpowiedziało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu.

Wykres 111 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: **Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ?** „Ukazanie tylko pozytywnych opinii, zatuszowanie negatywów”

**Ukazanie tylko pozytywnych opinii,
zatuszowanie negatywów**

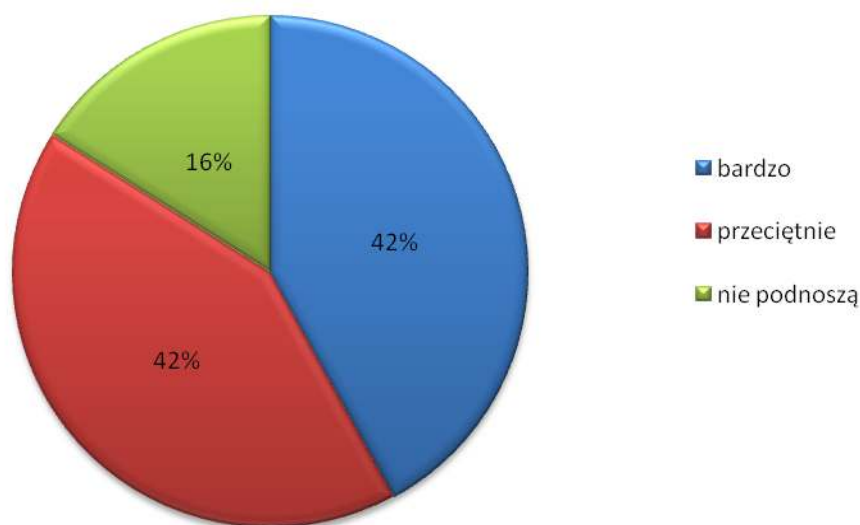


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień znaczenia ukazania wyłącznie pozytywnych, a zatuszowanie negatywnych opinii o kandydacie do pracy w referencjach od pracodawcy podczas procesu selekcji poprzez referencje, jako czynnika wpływającego na postrzeganie kandydata z punktu widzenia Specjalistów ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi w przedsiębiorstwie. Ponad połowa respondentów (60%) wskazała, iż ukazanie pozytywnych, a zatuszowanie negatywnych opinii o kandydacie może być czynnikiem niepokojącym, 21% badanych uznało, że ma to dyskwalifikujący wpływ na dalszy udział kandydata w procesie doboru personelu, a pozostałe 19% odpowiedziało, że jest to nieważne.

Wykres 112 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Wpływ autorytetu na opinię pozostałych Asesorów”

Wpływ autorytetu na opinię pozostałych Asesorów

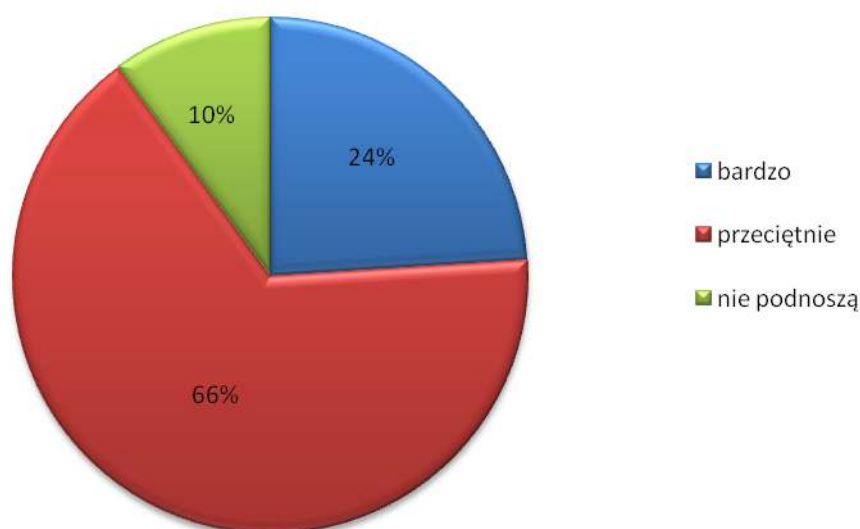


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień wpływu autorytetu na opinię pozostałych Asesorów na podniesienie poziomu ryzyka decyzji selekcyjnej w procesie selekcji poprzez Assessment Center. Po 42% respondentów wskazało, iż wpływ autorytetu na opinię pozostałych Asesorów ma duży lub przeciętny wpływ na poziom ryzyka decyzji selekcyjnej, a pozostałe 16% badanych uznało, że nie podnosi to w ogóle poziomu ryzyka.

Wykres 113 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Przemilczenie pewnych wątków przez Asesorów”

Przemilczenie pewnych wątków przez Asesorów

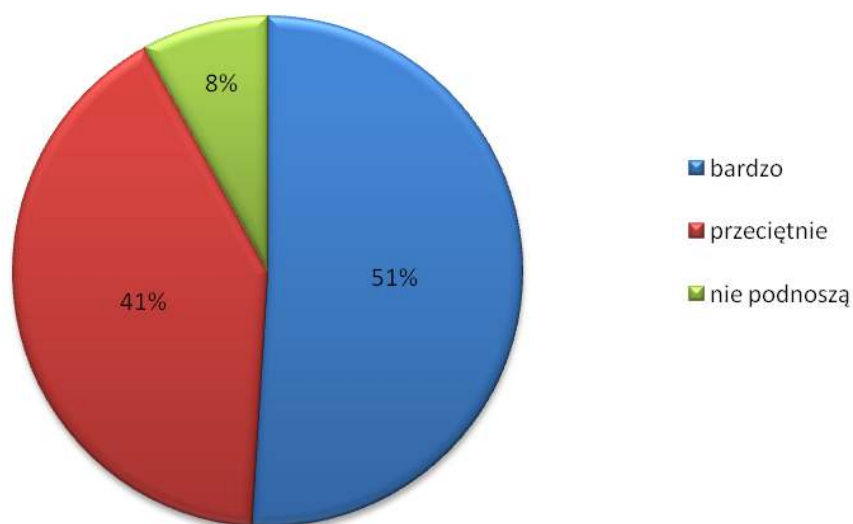


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień wpływu przemilczenia pewnych wątków przez Asesorów na podniesienie poziomu ryzyka decyzji selekcyjnej w procesie selekcji poprzez Assessment Center. Ponad połowa respondentów (66%) wskazała, iż przemilczenie wątków przez Asesorów ma przeciętny wpływ na poziom ryzyka decyzji selekcyjnej, 24% badanych osób uznało, iż jest to czynnik bardzo podnoszący poziom ryzyka, a pozostałe 10% uznało, że nie podnosi to w ogóle poziomu ryzyka.

Wykres 114 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Źle dopasowany profil kandydata do stanowiska”

Źle dopasowany profil kandydata do stanowiska

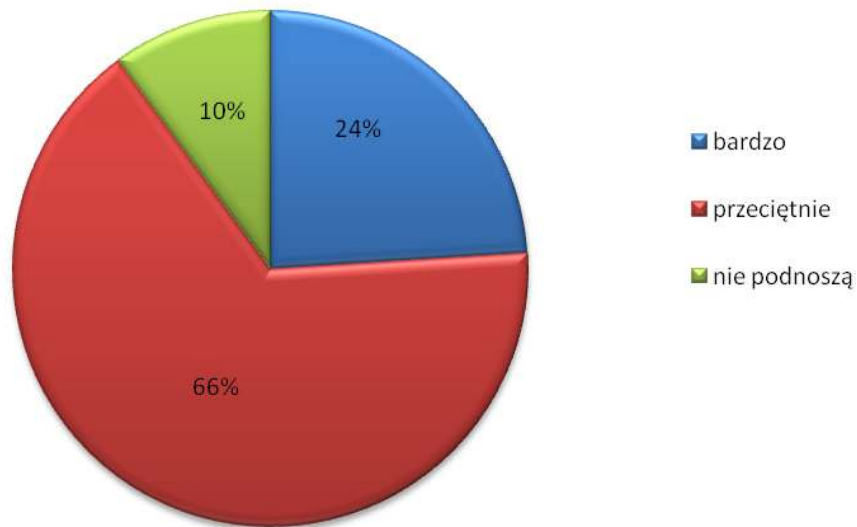


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień wpływu źle dopasowanego profilu kandydata do stanowiska pracy, na podniesienie poziomu ryzyka decyzji selekcyjnej w procesie selekcji poprzez Assessment Center. Ponad połowa respondentów (51%) wskazała, iż źle dopasowany profil kandydata bardzo wpływa na poziom ryzyka decyzji selekcyjnej, 41% badanych osób uznało, iż jest to czynnik przeciętnie podnoszący poziom ryzyka, a pozostałe 8% uznało, że nie podnosi to w ogóle poziomu ryzyka.

Wykres 115 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Źle dobrana grupa wiekowa, do której został przydzielony kandydat”

**Źle dobrana grupa wiekowa, do której
został przydzielony kandydat**

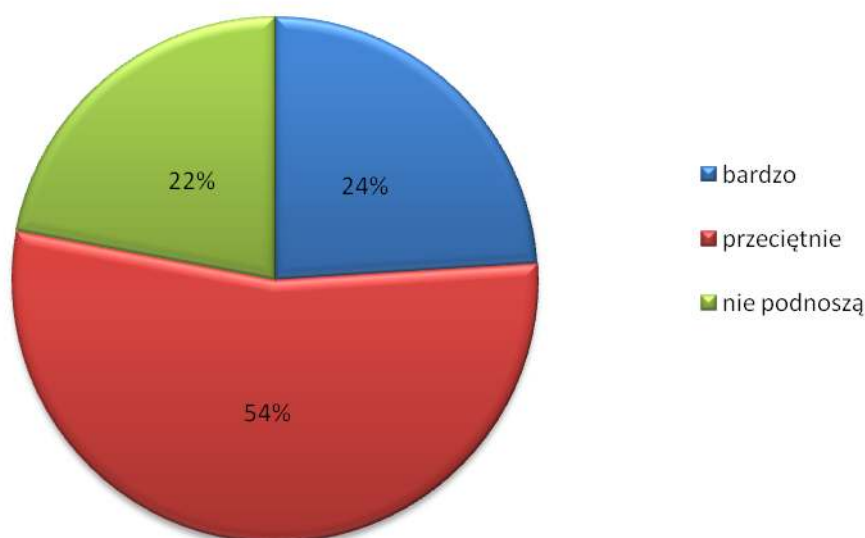


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień wpływu źle dobranej grupy wiekowej, do której został przydzielony kandydat do pracy, na podniesienie poziomu ryzyka decyzji selekcyjnej w procesie selekcji poprzez Assessment Center. Ponad połowa respondentów (66%) wskazała, iż źle dobrana grupa wiekowa dla kandydata przeciętnie wpływa na poziom ryzyka decyzji selekcyjnej, 24% badanych osób uznało, iż jest to czynnik bardzo podnoszący poziom ryzyka, a pozostałe 10% uznało, że nie podnosi to w ogóle poziomu ryzyka.

Wykres 116 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „*Źłe samopoczucie kandydata (spowodowane np. chorobą)*”

Złe samopoczucie kandydata (spowodowane np. chorobą)

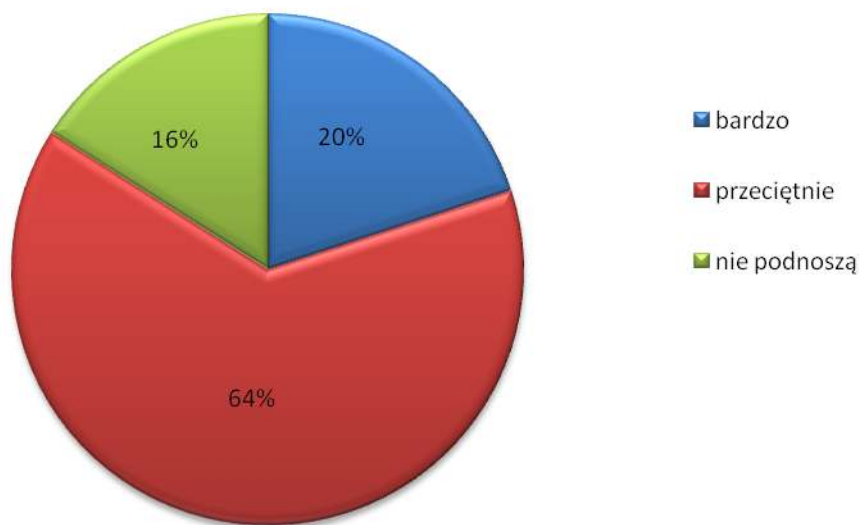


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień wpływu złego samopoczucia kandydata (spowodowanego np. jego chorobą), na podniesienie poziomu ryzyka decyzji selekcyjnej w procesie selekcji poprzez Assessment Center. Ponad połowa respondentów (54%) wskazała, iż złe samopoczucie kandydata przeciętnie wpływa na poziom ryzyka decyzji selekcyjnej, 24% badanych osób uznało, iż jest to czynnik bardzo podnoszący poziom ryzyka, a pozostałe 22% uznało, że nie podnosi to w ogóle poziomu ryzyka.

Wykres 117 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Kandydat może przewidzieć, jakie cechy są pożądane, może przygotować się do zadań -> gdy już kilkakrotnie brał udział w AC, podobieństwo zadań”

Kandydat może przewidzieć jakie cechy są pożądane, może przygotować się do zadań -> gdy już kilkakrotnie brał udział w AC, podobieństwo zadań

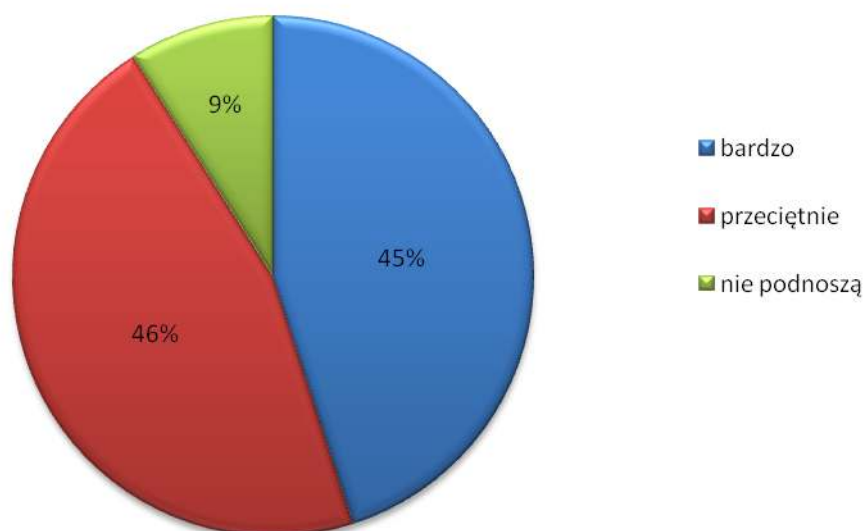


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień wpływu możliwości przewidzenia przez kandydata do pracy pożądanych cech na danym stanowisku, co może skutkować przygotowaniem się do zadań, gdy już kandydat kilkakrotnie brał udział w takim procesie - na podniesienie poziomu ryzyka decyzji selekcyjnej w procesie selekcji poprzez Assessment Center. Ponad połowa respondentów (64%) wskazała, iż przewidzenie pożądanych cech i przygotowanie się do zadań przez kandydata przeciętnie wpływa na poziom ryzyka decyzji selekcyjnej, 20% badanych osób uznało, iż jest to czynnik bardzo podnoszący poziom ryzyka, a pozostałe 16% uznało, że nie podnosi to w ogóle poziomu ryzyka.

Wykres 118 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Niedopasowanie zadań do profilu i potrzeb rynku/mierzonych kompetencji”

Niedopasowanie zadań do profilu i potrzeb rynku/ mierzonych kompetencji

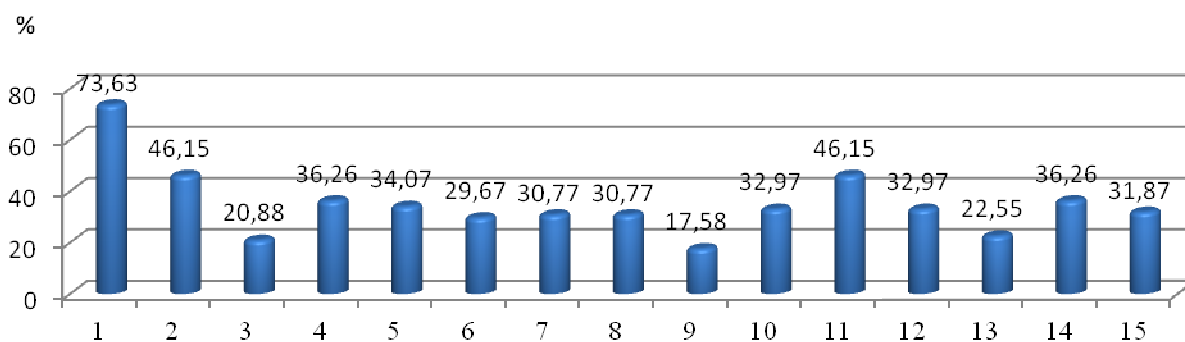


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia stopień wpływu niedopasowania zadań do profilu i potrzeb rynku oraz mierzonych kompetencji, na podniesienie poziomu ryzyka decyzji selekcyjnej w procesie selekcji poprzez Assessment Center. 46% respondentów wskazało, iż niedopasowanie zadań do profilu kandydata przeciętnie wpływa na poziom ryzyka decyzji selekcyjnej, 45% badanych osób uznało, iż jest to czynnik bardzo podnoszący poziom ryzyka, a pozostałe 9% uznało, że nie podnosi to w ogóle poziomu ryzyka.

Wykres 119 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Pominięcie wartościowych kandydatów” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Pominięcie wartościowych kandydatów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę

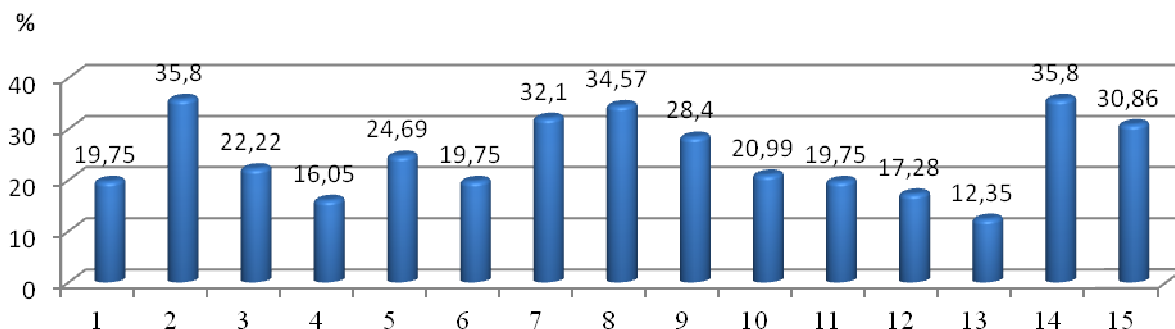
seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Legenda do wykresów nr 119- 124	
1	Presja czasu
2	Zbyt duża liczba zgłoszeń kandydatów
3	Zbyt duża liczba miejsc do obsadzenia
4	Ograniczone nakłady finansowe
5	Narzucona metoda selekcji
6	Profity z wyboru danej metody selekcji
7	Narażenie metod na czynniki intuicyjne/stereotypy
8	Konflikt płci/wieku
9	Pochodzenie etniczne kandydata
10	Złudne odczytanie stanów uczuciowych kandydata
11	Niedostosowanie profilu kandydata do potrzeb
12	Brak dostępu do części informacji o kandydacie
13	Ustalenie dodatkowego "losowego" kryterium
14	Aktualny stan psychofizyczny Rekrutera
15	Stereotypy dot. wyobrażenia o danej grupie ludzi

Wykres przedstawia źródła ryzyka, które mają wpływ na skutki podjęcia decyzji poprzez pominięcie wartościowych kandydatów. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=91). Najwięcej respondentów odpowiedziało, iż największym ryzykiem jest presja czasu wywierana na osobie decyzyjnej (73,63%), niedostosowanie profilu kandydata (46,15%), tak samo odpowiadając iż zbyt duża liczba zgłoszeń kandydatów (46,15%), ograniczone nakłady finansowe (36,26%), aktualny stan psychiczny rekrutera (36,26%), narzucona metoda selekcji (34,07%), złudne odczytanie stanów uczuciowych kandydata (32,97%), brak dostępu do części informacji o kandydacie (32,97%), stereotypy dotyczące wyobrażenia o danej grupie ludzi (31,87%), profity z wyboru danej metody selekcji (29,67%), konflikt płci/wieku (29,67%), stereotypy dot. wyobrażenia o danej grupie ludzi (22,55%), zbyt duża liczba zgłoszeń kandydatów (20,88%), niedostosowanie profilu kandydata do potrzeb (17,58%), pochodzenie etniczne kandydata (17,58%).

Wykres 120 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: **Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Faworyzowanie kandydatów podobnych do rekrutera”** (pytanie wielokrotnego wyboru)

Faworyzowanie kandydatów podobnych do rekrutera

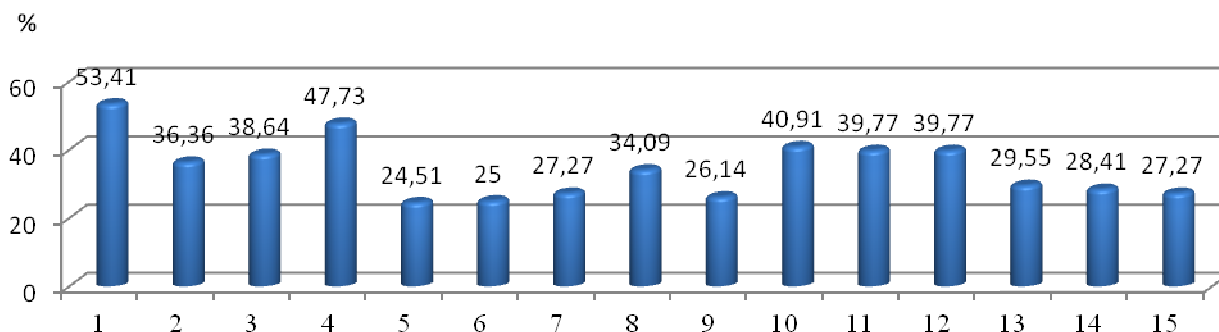


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywne uwarunkowania procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia źródła ryzyka, które mają wpływ na skutki podjęcia decyzji poprzez pominięcie wartościowych kandydatów. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=81). Najwięcej respondentów odpowiedziało aktualny stan psychofizyczny rekrutera (35,80%), zbyt duża liczba zgłoszeń kandydatów (35,80%), konflikt płci/wieku kandydata (34,57%), narażanie metod na czynniki intuicyjne/stereotypy (32,10%), stereotypy dotyczące wyobrażenia o danej grupie ludzi (30,86%), pochodzenie etniczne kandydata (28,40%), narzucona metoda selekcji (24,69%), zbyt duża liczba miejsc do obsadzenia (22,22%), złudne odczytanie stanów uczuciowych kandydata (20,99%), presja czasu (19,75%), niedostosowanie profilu kandydata do potrzeb (19,75%), profity z wyboru danej metody selekcji (19,75%), brak dostępu do części informacji o kandydacie (17,28%), ograniczone nakłady (16,05%), ustalenie dodatkowego losowego kryterium (12,35%).

Wykres 121 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji? „Zatrudnienie nie najlepszego kandydata” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Zatrudnienie nie najlepszego kandydata

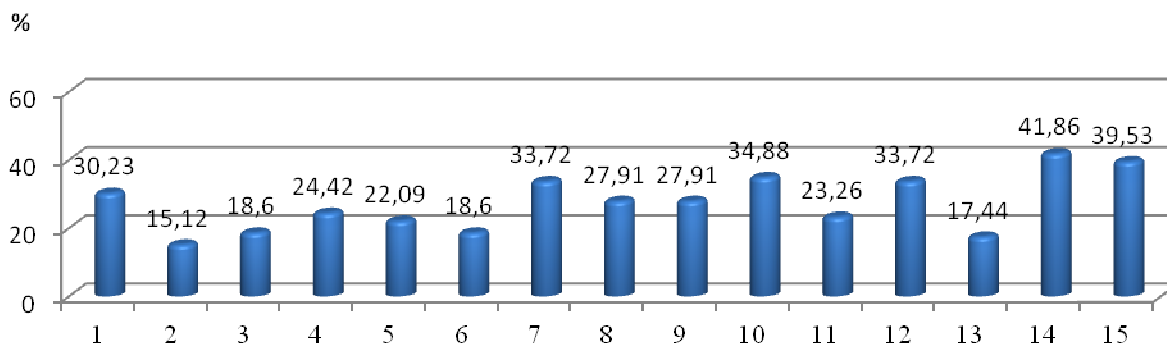


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminarną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia źródła ryzyka, które mają wpływ na skutki podjęcia decyzji poprzez zatrudnienie nie najlepszego kandydata. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=88). Największa liczba respondentów odpowiedziała presja czasu (53,41%), ograniczone nakłady finansowe (47,73%), złudne odczytanie stanów uczuciowych kandydata (40,91%), niedostosowanie profilu kandydata do potrzeb (39,77%), brak dostępu do części informacji o kandydacie (39,77%), zbyt duża liczba miejsc do obsadzenia (38,64%), zbyt duża liczba zgłoszeń kandydatów (36,36%) konflikt płci/wieku (34,09%), ustalenie dodatkowego losowego kryterium (29,55%), aktualny stan psychiczny rekrutera (28,41%), narażenie metod na czynniki intuicyjne/stereotypy (27,27%), stereotypy dotyczące wyobrażenia o danej grupie ludzi (27,27%), pochodzenie etniczne kandydata (26,14%), profity z wyboru danej metody selekcji (24,51%), narzucona metoda selekcji (24,51%).

Wykres 122 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Wytworzenie błędnego wizerunku kandydata” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Wytworzenie błędnego wizerunku kandydata

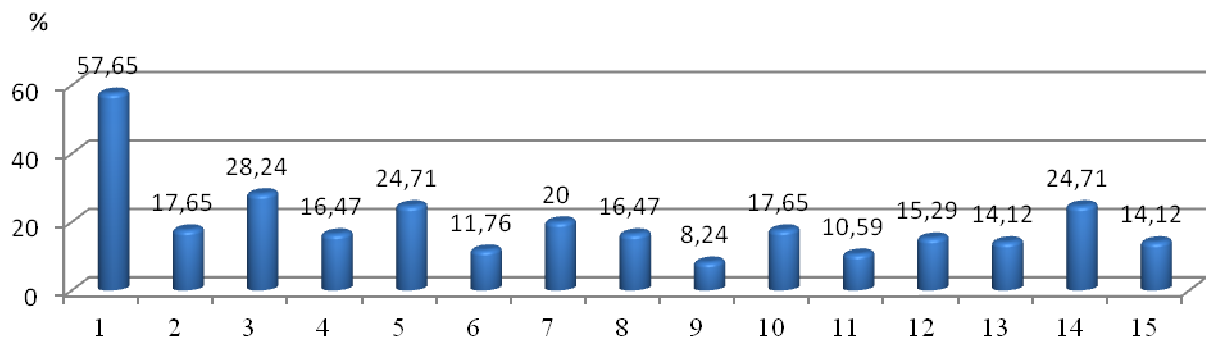


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia źródła ryzyka, które mają wpływ na skutki podjęcia decyzji poprzez wytworzenie błędnego wizerunku kandydata. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=86). Najwięcej respondentów odpowiedziało, iż aktualny stan fizyczny rekrutera ma istotne znaczenie (41,86%), stereotypy dotyczące wyobrażenia o danej grupie ludzi (39,83%), złudne odczytanie stanów uczuciowych kandydata (34,88%), narażenie metod na czynniki intuicyjne/stereotypy (33,72%), brak dostępu do części informacji o kandydacie (33,72%), konflikt płci/wieku (27,91%), presja czasu (30,23%), pochodzenie etniczne kandydata (27,91%), ograniczone nakłady finansowe (24,42%), narzucona metoda selekcji (22,09%), niedostosowanie profilu kandydata do potrzeb (23,26%), zbyt duża liczba miejsc do obsadzenia (18,60%), profity z wyboru danej metody selekcji (18,60%), ustalenie dodatkowego losowego kryterium (17,44%), zbyt duża liczba zgłoszeń kandydatów (15,12%).

Wykres 123 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji? „Przyśpieszenie podjęcia decyzji” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Przyspieszenie podjęcia decyzji

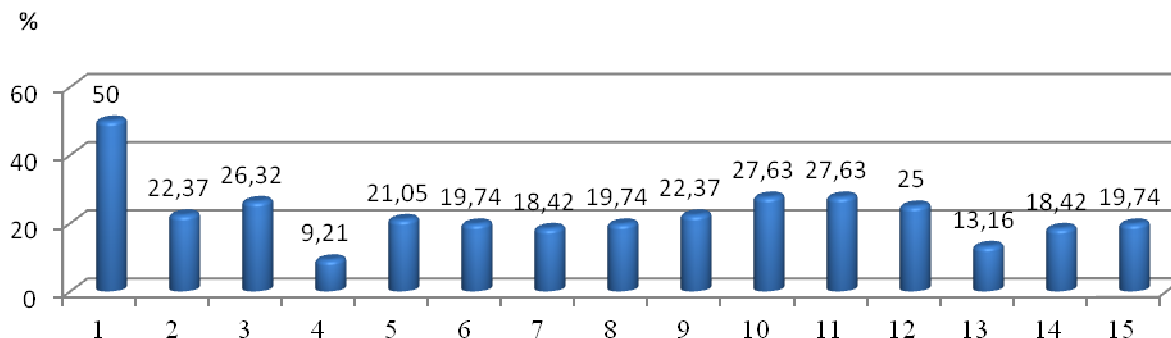


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminarną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia źródła ryzyka, które mają wpływ na skutki podjęcia decyzji poprzez przyspieszenia podjęcia decyzji. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=85). Najwięcej respondentów odpowiedziało presja czasu (57,65%), zbyt duża liczba miejsc do obsadzenia (28,24%), aktualny stan psychofizyczny rekrutera (24,71%), narzucona metoda selekcji (24,71%), narażenie metod na czynniki intuicyjne / stereotypy (20,00%), zbyt duża liczba zgłoszeń kandydatów (17,65%), złudne odczytanie stanów uczuciowych kandydata (17,65%), konflikt płci / wieku (16,47%), ograniczone nakłady finansowe (16,47%), brak dostępu do części informacji o kandydacie (15,29%), ustalenie dodatkowego "losowego" kryterium (14,12%), stereotypy dotyczące wyobrażenia o danej grupie ludzi (14,12%), profity z wyboru danej metody selekcji (11,76%), niedostosowanie profilu kandydata do potrzeb (10,59%), pochodzenie etniczne kandydata (8,24%).

Wykres 124 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Przeoczenie istotnych braków kompetencji u kandydata” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Przeoczenie istotnych braków kompetencji u kandydata

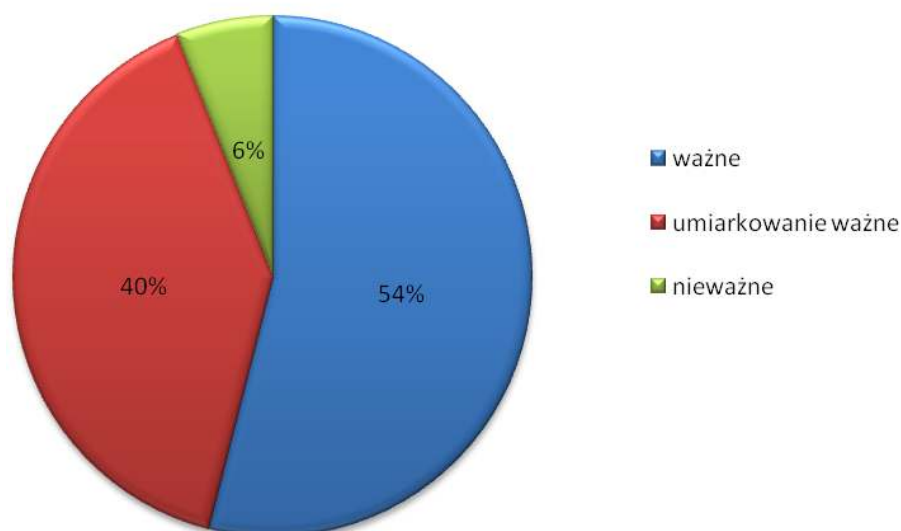


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia źródła ryzyka, które mają wpływ na skutki podjęcia decyzji poprzez przeoczenie istotnych braków kompetencji u kandydata. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=76). Najwięcej ankietowanych odpowiedziało, iż presja czasu (50,00%), złudne odczytanie stanów uczuciowych kandydata (27,63%), niedostosowanie profilu kandydata do potrzeb (27,63%), zbyt duża liczba miejsc do obsadzenia (26,32%), brak dostępu do części informacji o kandydacie (25,00%), zbyt duża liczba zgłoszeń kandydatów (22,37%), narzucona metoda selekcji (21,05%), profity z wyboru danej metody selekcji (19,74%), stereotypy dotyczące wyobrażenia o danej grupie ludzi (19,74%), konflikt płci/wieku (19,74%), narażenie metod na czynniki intuicyjne, stereotypy (18,42%), aktualny stan fizyczny rekrutera (18,42%), pochodzenie etniczne kandydata (22,37%), ustalenie dodatkowego losowego kryterium (13,16%), ograniczone nakłady finansowe (9,21%).

Wykres 125 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Intuicja rekrutera”

Intuicja rekrutera

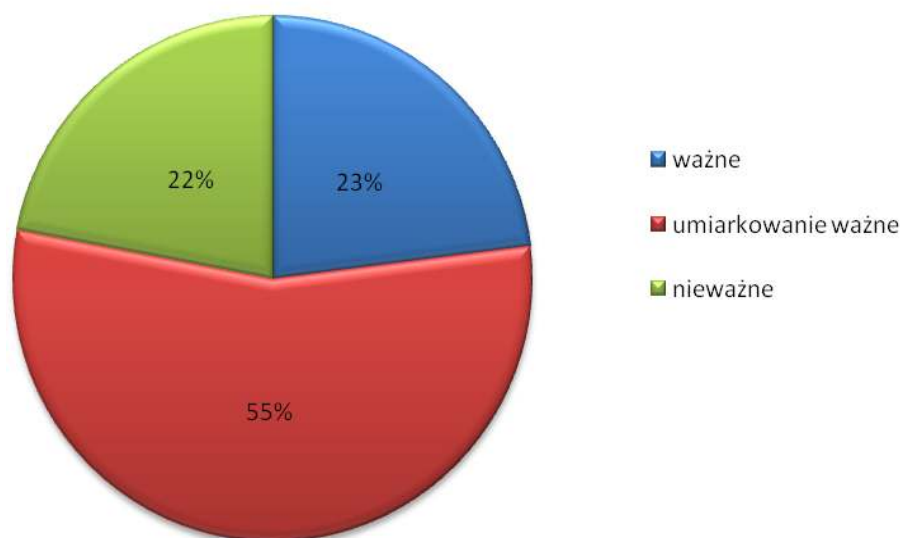


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia w jakim stopniu intuicja rekrutera ma wpływ na podjęcie ostatecznej decyzji jest w (54%) ważna, natomiast (40%) respondentów uważa za umiarkowanie ważną. 6% uważa intuicję za zbędną przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu.

Wykres 126 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Stereotypy dotyczące cech kandydatów”

Stereotypy dotyczące cech kandydatów

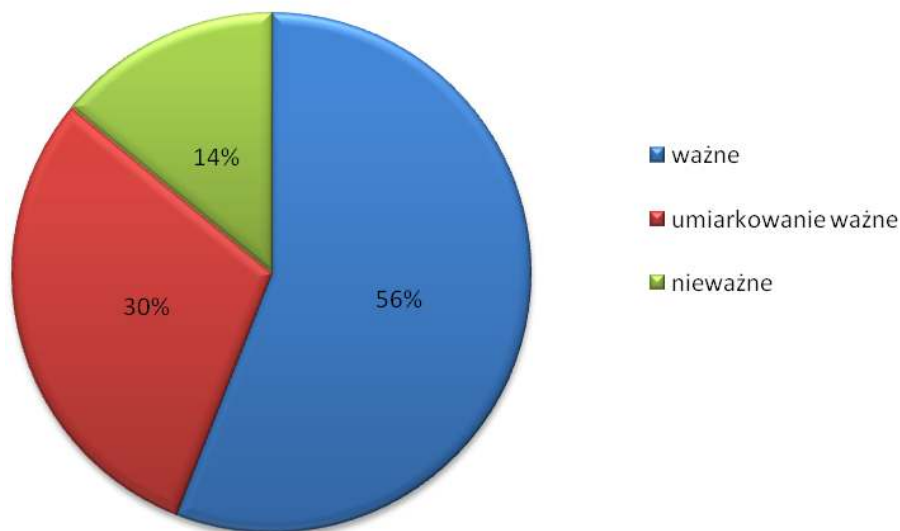


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia sytuację w przypadku podjęcia ostatecznej decyzji o zatrudnieniu kandydata. Większość ankietowanych (55%) odpowiedziała, iż umiarkowanie ważne są stereotypy dotyczące kandydatów, w 23% ważne, natomiast 22% osób uważa, że stereotypy dotyczące kandydatów są nieistotne.

Wykres 127 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Weryfikacja rekomendacji kandydata”

Weryfikacja rekomendacji kandydata

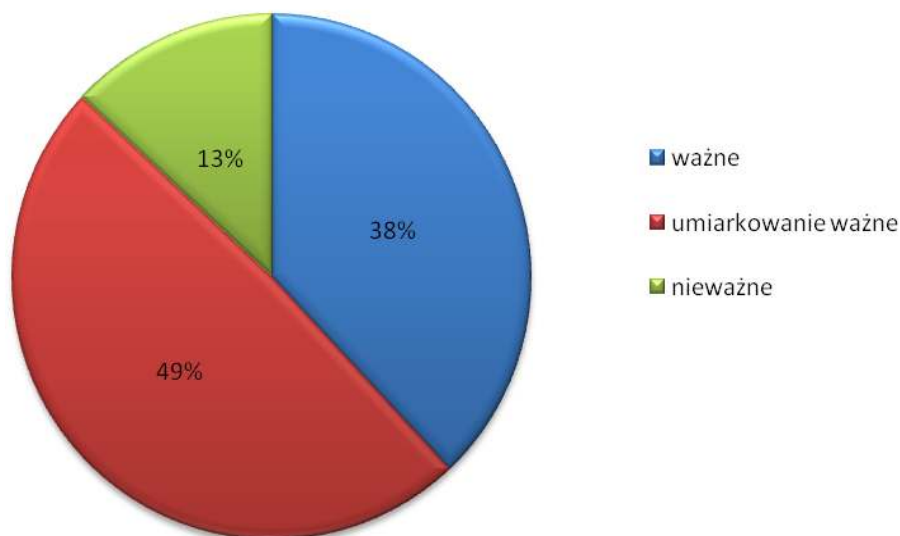


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia jaką istotną rolę odgrywa weryfikacja rekomendacji kandydata. 56% osób odpowiedziało, iż jest to ważny czynnik, 30% umiarkowanie ważny, natomiast dla 14% osób jest to zbędna informacja.

Wykres 128 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Wywiad środowiskowy”

Wywiad środowiskowy

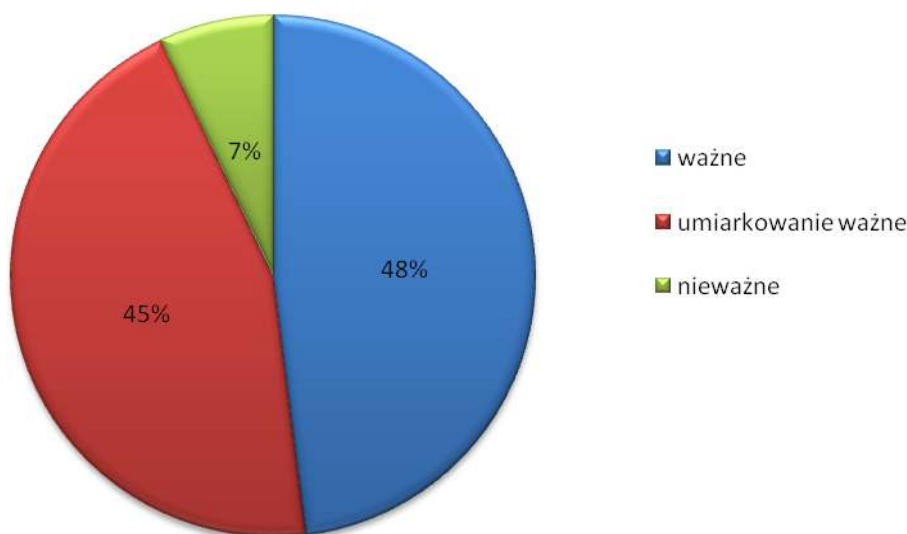


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia, iż dla osób decyzyjnych przeprowadzenie wywiadu środowiskowego jest ważne w 38%, umiarkowanie ważne w 49%, natomiast 13% respondentów uważa ten czynnik za zbędny.

Wykres 129 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „*Wyniki Assesment Center*”

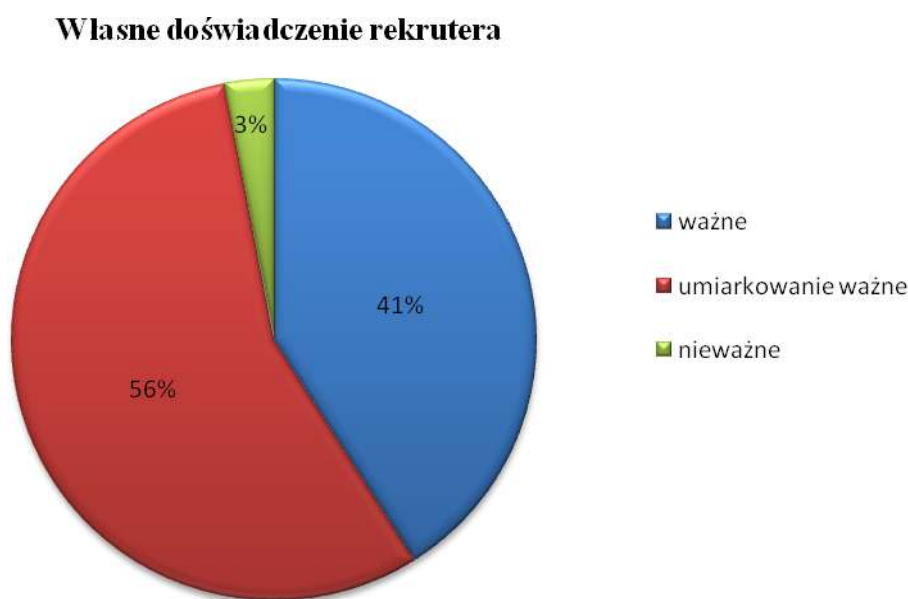
Assesment Center



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wyniki Assessment Center przy podjęciu ostatecznej decyzji są istotne dla 48% respondentów, umiarkowanie ważne dla 45%, dla mniejszości 7% Assessment Center nie stanowi znaczącej uwagi.

Wykres 130 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „*Własne doświadczenie rekrutera*”

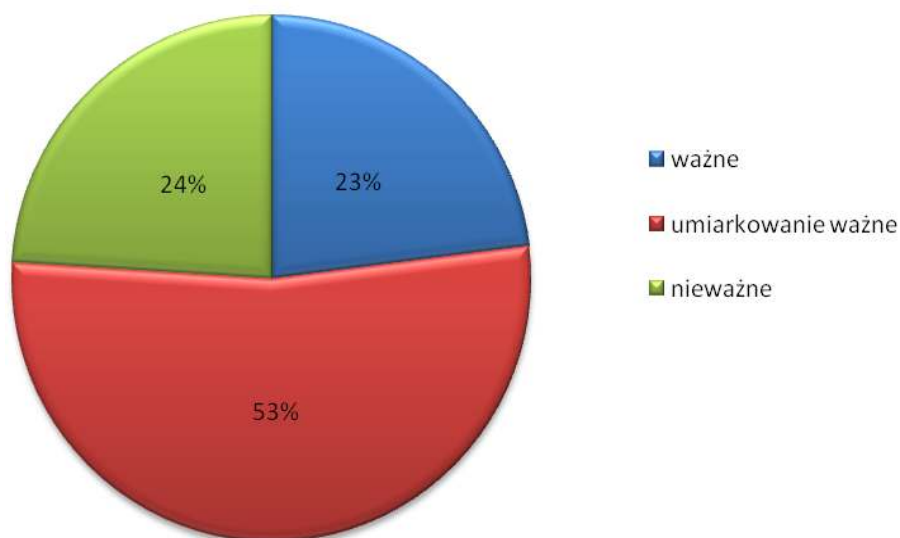


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia stopień kierowania się własnym doświadczeniem w sytuacji podejmowania ostatecznej decyzji o zatrudnieniu kandydatów. 56% respondentów uważa ten czynnik za umiarkowanie ważny, 42% za ważny, natomiast tylko 3% respondentów nie bierze pod uwagę własnego doświadczenia podczas rekrutacji kandydatów.

Wykres 131 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „*Wygląd kandydata*”

Wygląd kandydata

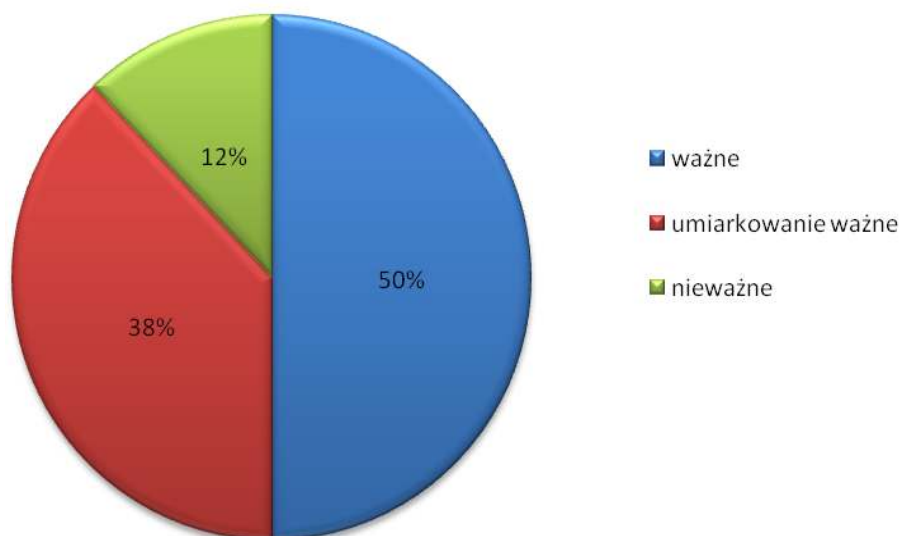


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia jak istotną rolę odgrywa wygląd kandydata podczas rekrutacji. Tylko 23% uważa go za dosyć ważny, aż 53 % umiarkowanie ważny, natomiast 24% respondentów w ogóle nie bierze pod uwagę wyglądu kandydata.

Wykres 132 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „*Wyniki testów wiedzy, specjalistycznych*”

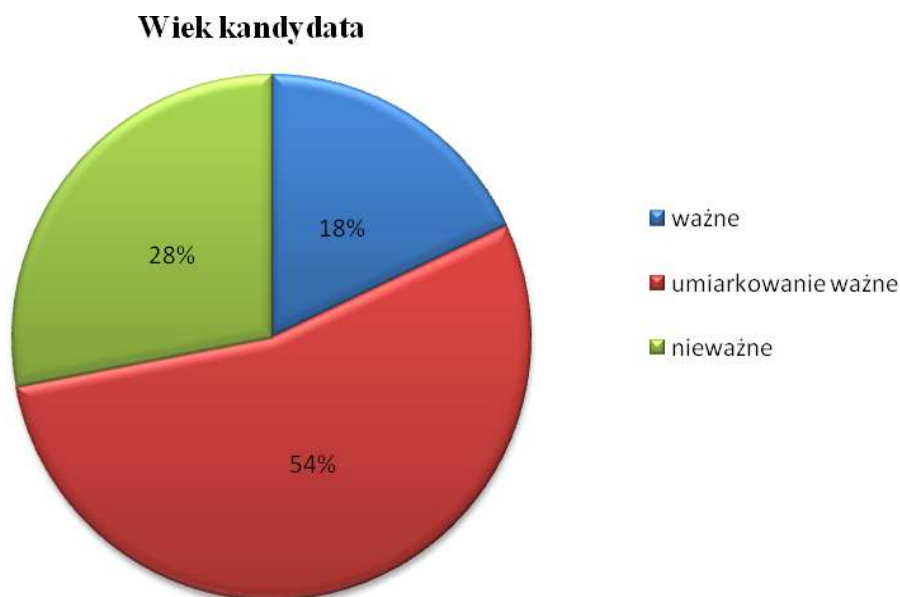
Wyniki testów wiedzy, specjalistycznych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia stopień znaczenia wyników testów wiedzy oraz testów specjalistycznych za przydatne podczas podejmowania ostatecznej decyzji o zatrudnieniu kandydatów. 56% uważa za ważny, 38% za umiarkowanie ważny, natomiast 12% za w ogóle nie ważny.

Wykres 133 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „*Wiek kandydata*”

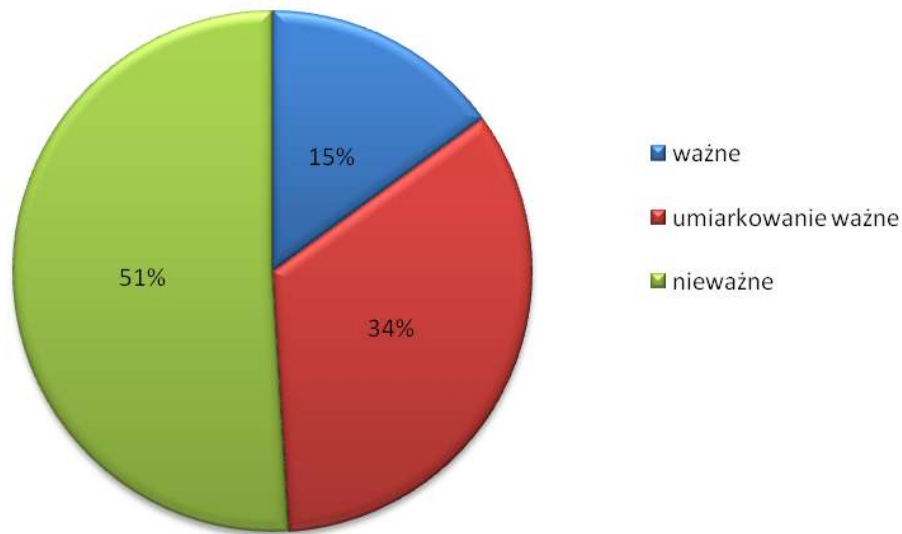


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia jak istotną rolę odgrywa wiek kandydata podczas rekrutacji. Tylko 18% uważa za ważny ten czynnik, aż 54% uważa za umiarkowanie ważny, natomiast 28% uważa za nieważny.

Wykres 134 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „*Stan cywilny kandydata*”

Stan cywilny kandydata

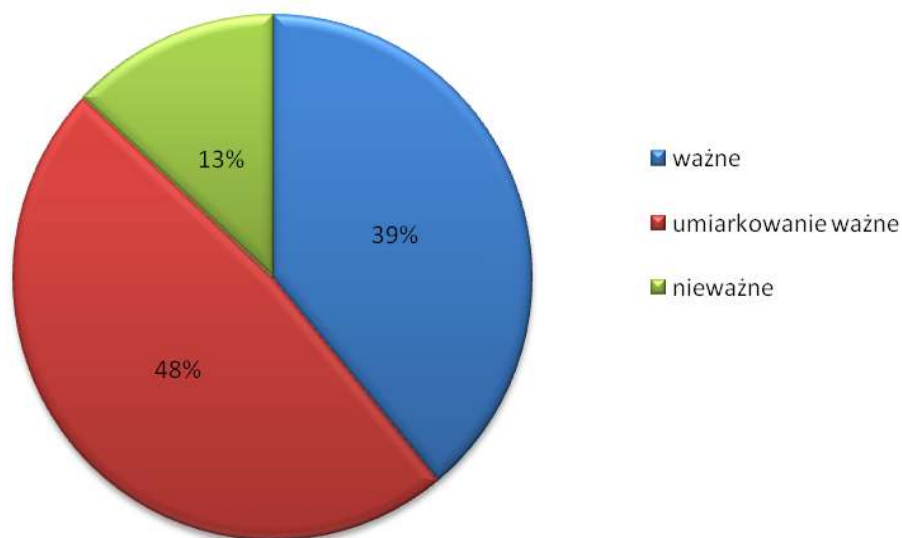


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia jak istotną rolę odgrywa stan cywilny kandydata podczas podjęcia ostatecznej decyzji o zatrudnieniu kandydata. 51% uważa ten czynnik za nieważny, 34% za umiarkowanie ważny, natomiast 15% za ważny.

Wykres 135 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Wymagania kandydata”

Wymagania kandydata

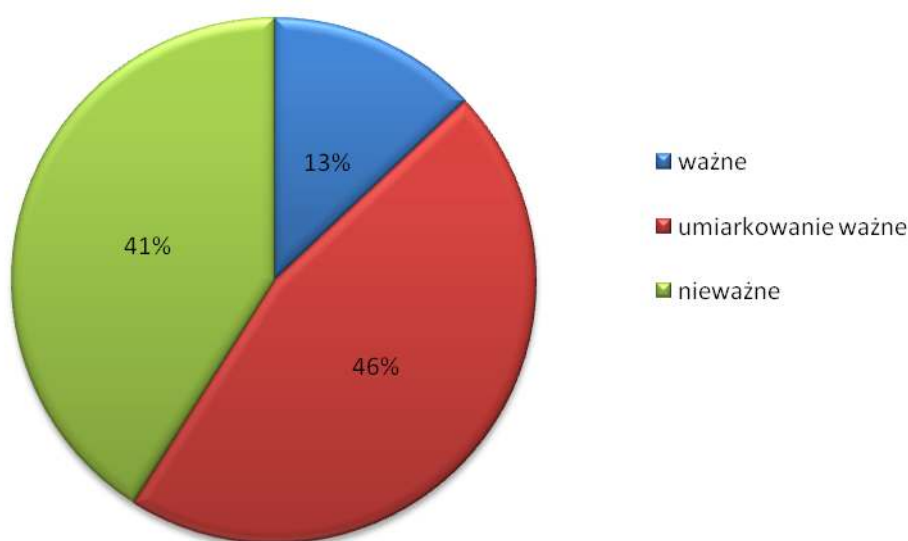


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia jak istotne są wymagania kandydata podczas podjęcia ostatecznej decyzji o zatrudnieniu. 39% uważa za ważne, 46% umiarkowanie ważne, natomiast 13% za nieważne.

Wykres 136 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Weryfikacja kandydata na profilach społecznościowych”

Weryfikacja kandydata na profilach społecznościowych

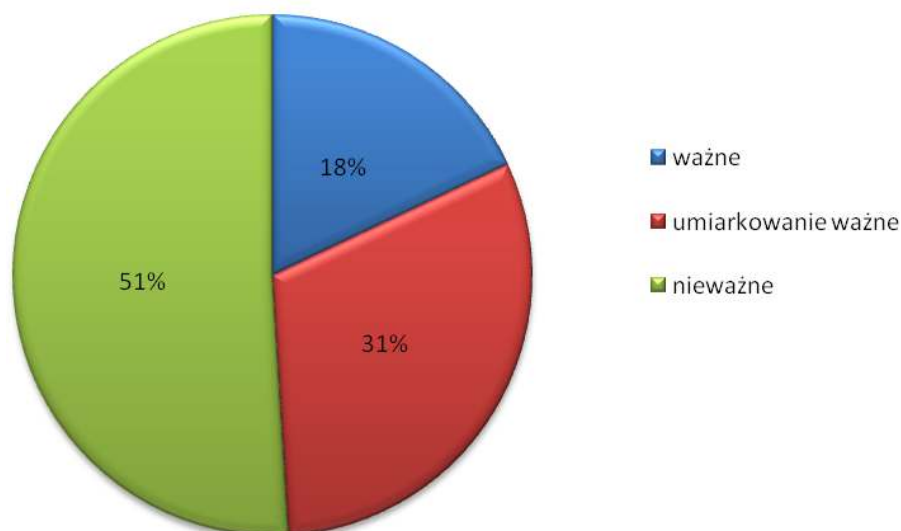


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia jak istotna jest weryfikacja aplikującego kandydata na portalach społecznościowych. 13% uważa za ważną, 45% za umiarkowanie ważne, natomiast znaczny odsetek, gdyż aż 41% uważa za nieważne.

Wykres 137 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Pochodzenie etniczne kandydata”

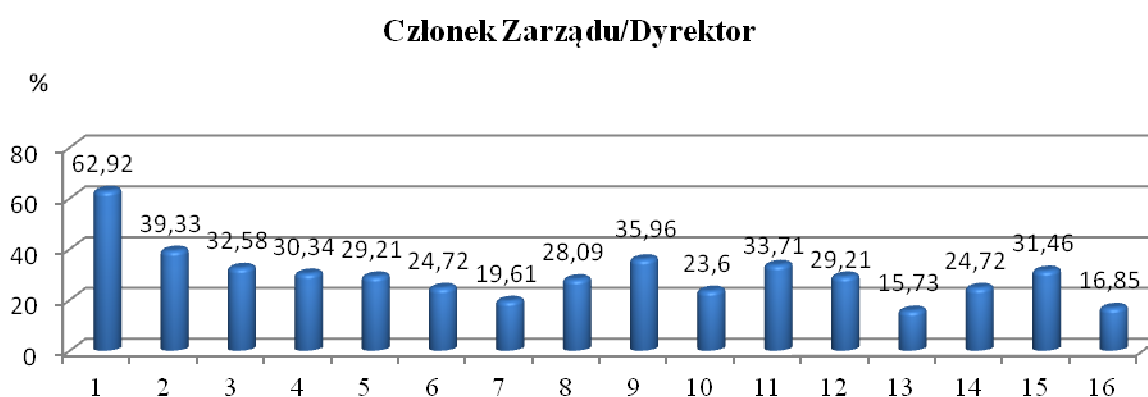
Pochodzenie etniczne kandydata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*

Wykres przedstawia jakie znaczenie podczas podejmowania ostatecznej decyzji o zatrudnieniu kandydata ma pochodzenie etniczne. 18% respondentów uważa za ważny, 31% za umiarkowanie ważny, natomiast 51% uważa, iż pochodzenie etniczne kandydata jest zupełnie nie ważne.

Wykres 138 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Członek Zarządu/Dyrektor” (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

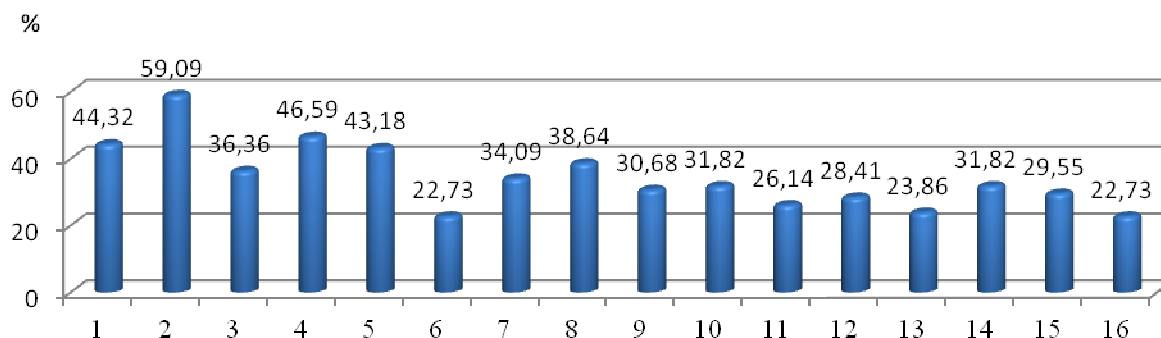
Legenda do wykresów nr 138 - 142

1	Intuicja rekrutera
2	Podjęcie decyzji w oparciu o jedną, dominującą cechę ocenianego pracownika
3	Stereotyp reprezentowany przez kandydata
4	Presja czasu
5	Brak doświadczenia zawodowego kandydata
6	Błąd subiektywizmu rekrutera
7	Błąd pierwszego wrażenia
8	Błąd ignorowania różnic indywidualnych
9	Źle przeprowadzona analiza stanowiska pracy
10	Błędy wstępnej selekcji kandydatów
11	Zbyt mała liczba kandydatów
12	Przypisywanie kandydatowi cech różniących go od rekrutera
13	Różnice kulturowe kandydata i rekrutera
14	Błąd przeceniania zalet innych ludzi i niedoceniań wad
15	Interpretacja pojedynczych zachowań kandydata jako świadczących o posiadaniu przez niego stałych cech
16	Skojarzenia rekrutera

Wykres przedstawia czynniki, które w największym stopniu skutkują błędną decyzję w przypadku rekrutacji pracownika na stanowisko członek zarządu/dyrektor. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=89). Najczęściej wybieraną odpowiedzią była intuicja rekrutera, aż (62,92 %), podjęcie decyzji w oparciu o jedną, dominującą cechę ocenianego pracownika (39,33%), stereotyp reprezentowany przez kandydata (32,58%), źle przeprowadzona analiza stanowiska pracy (35,96%), błąd ignorowania różnic indywidualnych (28,09%), zbyt mała liczba kandydatów (33,71%), stereotyp reprezentowany przez kandydata (32,58%), interpretacja pojedynczych zachowań kandydata jako świadczących o posiadania przez niego stałych cech (31,46%), presja czasu (30,34%), brak doświadczenia zawodowego kandydata (29,21%), przypisywanie kandydatowi cech różniących go od rekrutera (29,21%), błąd subiektywizmu rekrutera (24,72%), błędy wstępnej selekcji kandydatów (23,60%), błąd przeceniania zalet innych ludzi i niedoceniań wad (24,72%), błąd pierwszego wrażenia (19,61%), skojarzenia rekrutera (16,85%), różnice kulturowe kandydata i rekrutera (15,73%).

Wykres 139 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Kierownik” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Kierownik

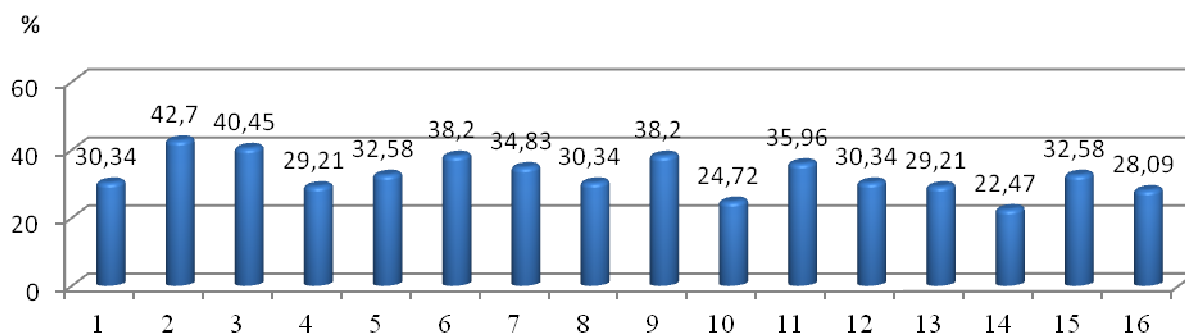


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia czynniki, które w największym stopniu skutkują błędną decyzję w przypadku rekrutacji pracownika na stanowisko kierownik. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=88). Najczęściej wybieraną odpowiedzią jest podjęcie decyzji w oparciu o jedną, dominującą cechę ocenianego pracownika (59,09%), presja czasu (46,59%), intuicja rekrutera, aż (44,32%), brak doświadczenia zawodowego kandydata (43,18%), błąd ignorowania różnic indywidualnych (38,64%), błąd pierwszego wrażenia (34,09%), stereotyp reprezentowany przez kandydata (32,36%), błąd przeceniania zalet innych ludzi i niedocenywania wad (31,82%), błędy wstępnej selekcji kandydatów (31,82%), źle przeprowadzona analiza stanowiska pracy (30,68%), interpretacja pojedynczych zachowań kandydata jako świadczących o posiadaniu przez niego stałych cech (29,55%), przypisywanie kandydatowi cech różniących go od rekrutera (28,41%), zbyt mała liczba kandydatów (26,14%), różnice kulturowe kandydata i rekrutera (23,86%), błąd obiektywizmu rekrutera (22,73%), skojarzenia rekrutera (22,73%).

Wykres 140 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Specjalista” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Specjalista

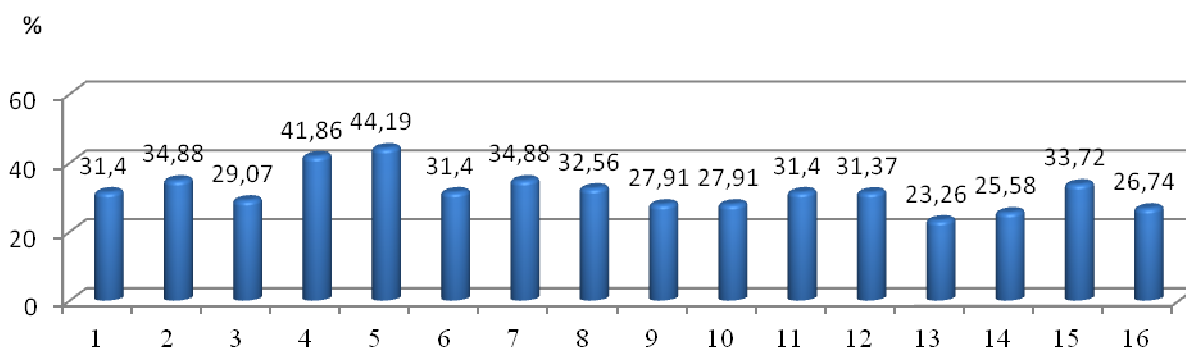


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia czynniki, które w największym stopniu skutkują błędną decyzję w przypadku rekrutacji pracownika na stanowisko specjalista. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=89). Najczęściej wybieraną odpowiedzią była intuicja rekrutera, aż (30,34 %), podjęcie decyzji w oparciu o jedną, dominującą cechę ocenianego pracownika (42,70%), stereotyp reprezentowany przez kandydata (40,45%), źle przeprowadzona analiza stanowiska pracy (38,20%), błąd subiektywizmu rekrutera (38,20%), zbyt mała liczba kandydatów (35,96%), błąd pierwszego wrażenia (34,83%), interpretacja pojedynczych zachowań kandydata jako świadczących o posiadania przez niego stałych cech (32,58%), brak doświadczenia zawodowego kandydata (32,58%), przypisywanie kandydatowi cech różniących go od rekrutera (30,34%), błąd ignorowania różnic indywidualnych (30,34%), różnice kulturowe kandydata i rekrutera (29,21%), presja czasu (29,21%), skojarzenia rekrutera (28,09%), błędy wstępnej selekcji kandydatów (24,72%), błąd przeceniania zalet innych ludzi i niedocenywania wad (22,47%).

Wykres 141 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Szeregowy pracownik merytoryczny” (pytanie wielokrotnego wyboru)

Szeregowy pracownik merytoryczny

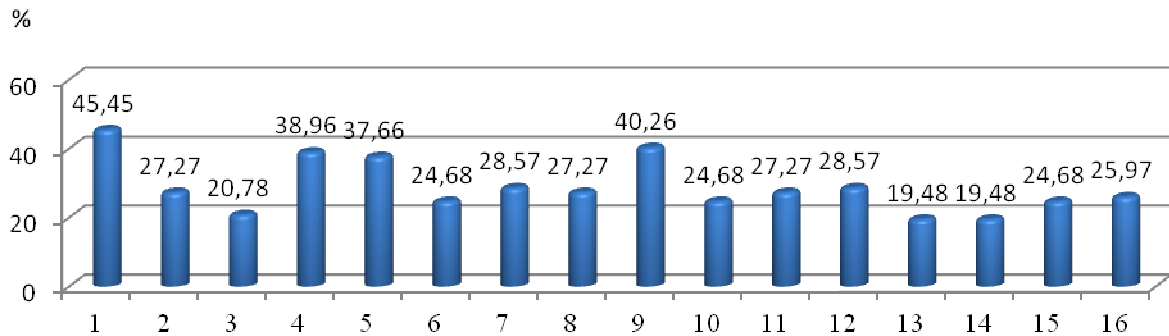


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia czynniki, które w największym stopniu skutkują błędną decyzję w przypadku rekrutacji pracownika na stanowisko szeregowy pracownik administracyjny. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=86). Najczęściej wybieraną odpowiedzią jest brak doświadczenia zawodowego kandydata (44,19)% presja czasu (41,86%), błąd pierwszego wrażenia (34,88%), podjęcie decyzji w oparciu o jedną, dominującą cechę ocenianego pracownika (34,88%), interpretacja pojedynczych zachowań kandydata jako świadczących o posiadania przez niego stałych cech (33,72%), błąd ignorowania różnic indywidualnych (32,56%), intuicja rekrutera, aż (31,40%), błąd subiektywizmu rekrutera (31,40%), zbyt mała liczba kandydatów (31,40%), przypisywanie kandydatowi cech różniących go od rekrutera (31,37%), stereotyp reprezentowany przez kandydata (29,07%), źle przeprowadzona analiza stanowiska pracy (27,91%), błędy wstępnej selekcji kandydatów (27,91%), skojarzenia rekrutera (26,74%), błąd przeceniania zalet innych ludzi i niedocenywania wad (25,58%), różnice kulturowe kandydata i rekrutera (23,26%).

Wykres 142 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Szeregowy pracownik merytoryczny” (pytanie wielokrotnego wyboru)

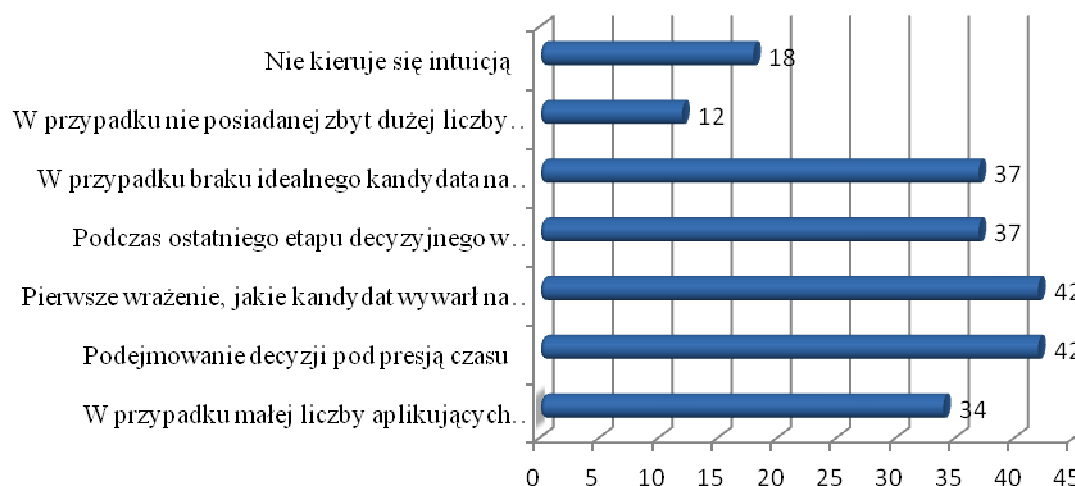
Pracownik administracyjny



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia czynniki, które w największym stopniu skutkują błędną decyzję w przypadku rekrutacji pracownika na stanowisko pracownik administracyjny. Przy analizie wyników pod uwagę brani byli tylko Ci respondenci, którzy wskazali jakąkolwiek odpowiedź (n=77). Najczęściej wybieraną odpowiedzią była intuicja rekrutera, aż (45,45%), źle przeprowadzona analiza stanowiska pracy (40,26%), presja czasu (38,96%), brak doświadczenia zawodowego kandydata (37,66%), błąd pierwszego wrażenia (28,57%), przypisywanie kandydatowi cech różniących go od rekrutera (28,57%), zbyt mała liczba kandydatów (27,27%), podjęcie decyzji w oparciu o jedną, dominującą cechę ocenianego pracownika (27,27%), błąd ignorowania różnic indywidualnych (27,27%), skojarzenia rekrutera (25,97%), błąd subiektywizmu rekrutera (24,68%), interpretacja pojedynczych zachowań kandydata jako świadczących o posiadania przez niego stałych cech (24,68%), błędy wstępnej selekcji kandydatów (24,68%), stereotyp reprezentowany przez kandydata (20,78%), różnice kulturowe kandydata i rekrutera (19,48%), błąd przeceniania zalet innych ludzi i niedocenywania wad (19,48%).

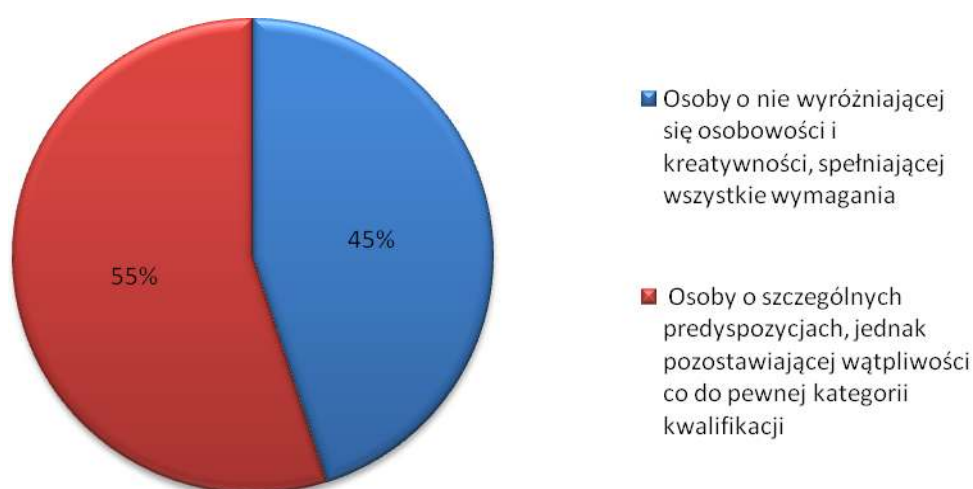
Wykres 143 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 20: W jakich okolicznościach rekrutacji i selekcji wykorzystuje Pan/Pani intuicję ? (pytanie wielokrotnego wyboru)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres przedstawia odpowiedź na pytanie wielokrotnego wyboru w jakich okolicznościach wykorzystywana jest przez rekruterów intuicja. Najwięcej respondentów uznaje, iż intuicją kierują się przy podejmowaniu decyzji pod presją czasu (42%), pierwsze wrażenie jakie kandydat wywarł na osobie decyzyjnej (42%). Podczas ostatniego etapu decyzyjnego w procesie selekcji kandydata, w przypadku dwóch porównywalnych kandydatów (37%), w przypadku braku idealnego kandydata na dane stanowisko (37%), w przypadku małej liczby aplikujących kandydatów (34%), w przypadku nieposiadanej zbyt dużej liczby informacji o kandydacie (12%), nie kieruje się intuicją (18%).

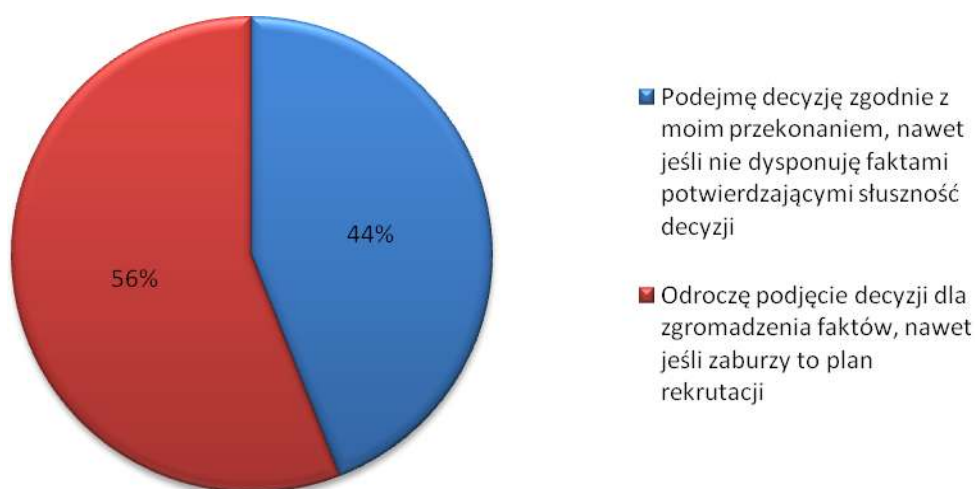
Wykres 144 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 21: W przypadku dwóch kandydatów spełniających podstawowe wymagania na ostatnim etapie selekcji, rekomenduję zatrudnienie:



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres na podstawie pytania jednokrotnego wyboru dotyczącego podejmowania decyzji selekcyjnych w przypadku gdy dysponujemy dwoma kandydatami którzy spełniają podstawowe wymagania różniąc się jednocześnie osobowością oraz kreatywnością. 55% z nich wybrało osoby o szczególnych predyspozycjach, jednak pozostawiającej wątpliwości co do pewnej kategorii kwalifikacji, natomiast 45% z nich osoby o niewyróżniającej się osobowości i kreatywności, spełniające wszystkie wymagania.

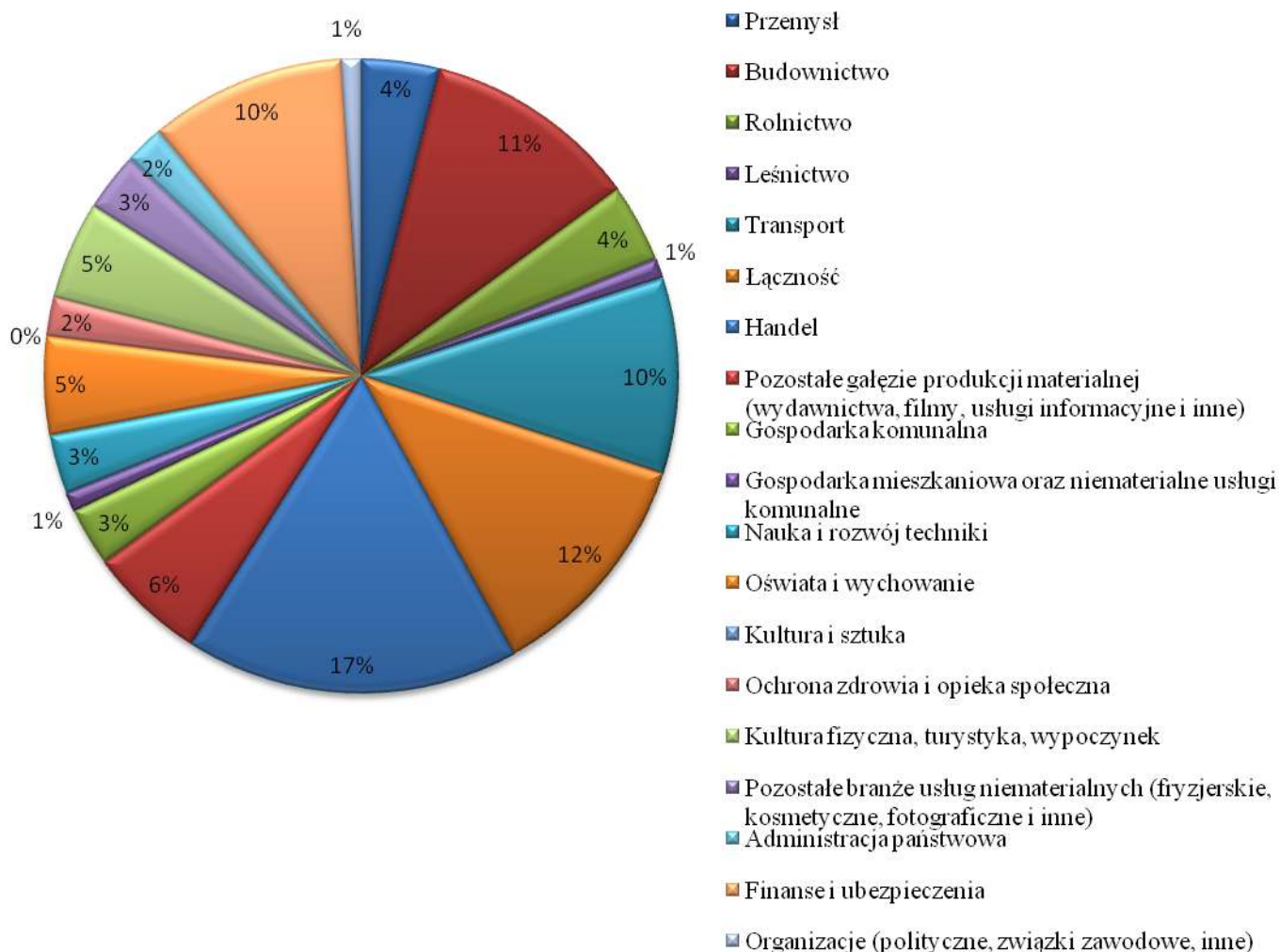
Wykres 145 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 22: W przypadku zbliżania się do końca czasu przeznaczanego na zatrudnienie pracownika:



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres na podstawie pytania jednokrotnego wyboru dotyczącego podejmowania decyzji selekcyjnych w warunkach ograniczonego czasu. 56% respondentów podejmie decyzję zgodnie ze swoim przekonaniem, nawet jeśli nie dysponują faktami potwierdzającymi słuszność decyzji natomiast 44% odroczy podjęcie decyzji dla zgromadzenia faktów, nawet jeśli zaburzy to plan rekrutacji.

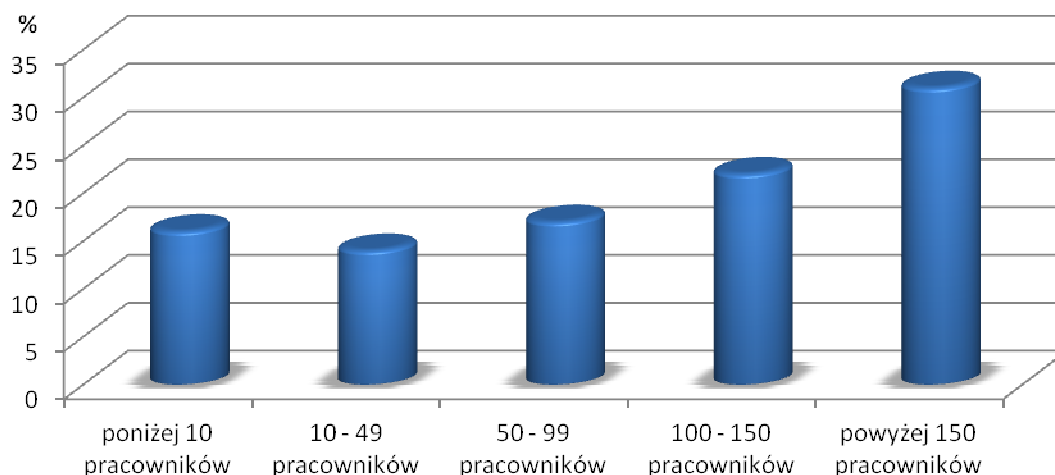
Wykres 146 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 23: Do której z branż zalicza się przedsiębiorstwo, w którym Pan/Pani aktualnie pracuje ?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres na podstawie pytania jednokrotnego wyboru dotyczącego przynależności respondentów do branży w której pracuje. 17% respondentów jest przedstawicielami branży handlowej; 12% transportu; 11% budownictwa; 10% transportu oraz finansów i ubezpieczeń; 6% pozostałych gałęzi produkcji materialnej; 5% oświata i wychowanie oraz kultury fizycznej, turystyki i wypoczynku; 4% przemysłu oraz rolnictwa; 3% gospodarki, nauki i rozwoju techniki oraz pozostałych branży usług niematerialnych; 2% ochrona zdrowia i opieka społeczna oraz administracji państwowej, 1% leśnictwa, gospodarki mieszkaniowej oraz organizacji politycznych. Żaden z respondentów nie reprezentuje branży związanej z kulturą i sztuką.

Wykres 147 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 24: Proszę określić wielkość przedsiębiorstwa, w którym Pan/Pani pracuje.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań przeprowadzonych w styczniu 2012 roku, przez grupę seminaryjną, w ramach wspólnego projektu badawczego *Subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu w zarządzaniu zasobami ludzkimi*.

Wykres na podstawie pytania jednokrotnego wyboru dotyczącego wielkości przedsiębiorstwa, które reprezentują respondenci. Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 150 pracowników stanowią 31% ogółu, 100-150 pracowników 22%, 50-99 pracowników 17%, poniżej 10 pracowników 16% oraz 14% od 10-49 pracowników.

8. Trudności w realizacji badania

Zespół badawczy podczas pisania pracy magisterskiej oraz prowadzeniu badania napotkał kilka trudności. Pierwszym problemem, który został dostrzeżony przez zespół, było przeniesienie pytań ankietowych do elektronicznego kwestionariusza w aplikacji Ebadania.pl. Jedno z pytań składających się z kilkunastu wierszy i kolumn nie było w pełni czytelne, dlatego została podjęta decyzja o podzieleniu pytania na dwie części. Jednak przy analizie odpowiedzi respondentów zostało stwierdzone wypaczenie jednego z wyników, dotyczącego wykorzystywania dnia próbnego w przedsiębiorstwach. Zestawienie „dnia próbnego” oraz niekonwencjonalnych metod selekcyjnych sprawiło, że respondenci częściej wybierali to pierwsze.

Kolejna trudność wynikała z ograniczeń systemowych kwestionariusza Ebadania.pl, który nie archiwizował niektórych ankiet z powodu m.in. nieodpowiedniej wersji przeglądarki internetowej. W ten sposób zostało utraconych około 30% zwrotów. Dlatego też zespół badawczy podjął decyzję o przeprowadzeniu dodatkowego badania, w tym wypadku na grupie 70 osób związanych ściśle z zagadnieniem rekrutacji i selekcji w firmach powiązanych z branżą teleinformatyczną. W ten sposób pozyskano dodatkowych 46 ankiet.

9. Bibliografia

1. Agor Weston H., *Intuicja w organizacji. Jak twórczo przewodzić i zarządzać*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998
2. Aluchna Maria, Pindelski Mikołaj, Płoszajski Piotr (red.), *Strategie zarządzania uwagą na współczesnym rynku*, SGH, Warszawa 2008

3. Armstrong Michael, *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2010
4. Armstrong Michael, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003
5. Armstrong Michael, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000
6. Baruk Jerzy, *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2006
7. Bauman Zygmunt, *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, IK, Warszawa 1994
8. Bergson Henri, *Myśli i ruch*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1963
9. Bieryło Marta, Ludwiczynski Antoni, Król Henryk (red), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2006
10. Borowiecki Ryszard, Kwieciński Mirosław (red.), *Informacja i wiedza w zintegrowanym systemie zarządzania*, Zakamycze, Kraków 2004
11. Brdulak Jakub, *Zarządzanie wiedzą*, SGH, Warszawa 2005
12. Brilman Jean, *Nowoczesne koncepcje i metody zarządzania*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002
13. Brzeziński Jerzy, *Metodologia badań psychologicznych*, PWN, Warszawa 2002
14. Dolińska Małgorzata, *Innowacje w gospodarce opartej na wiedzy*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010
15. Drucker Peter, *Spółczesność pokapitalistyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999
16. Drucker Peter, *Praktyka zarządzania*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie. Kraków, 1994
17. Forlicz Stefan, *Informacja w biznesie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008
18. Gableta Małgorzata, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 2003
19. Galata Stanisław, *Strategiczne zarządzanie organizacjami*, Difin, Warszawa 2004
20. Galata Stanisław, *Sztuka zarządzania organizacjami: zasoby, sposoby, perspektywy*, Difin, Warszawa 2006
21. Golińska-Pieszyńska Małgorzata, *Polityka wiedzy a współczesne procesy innowacyjne, Scholar*, Warszawa 2009
22. Grzegorzczak Adam (red.), *Efektywne komunikowanie w organizacji*, Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa 2004
23. Grzegorzczak Adam, *Poszukiwanie i selekcja*, Instytut Promocji, Warszawa 2000
24. Hackett Penny, *Interview, czyli rozmowa kwalifikacyjna*, Wydawnictwo Petit, Warszawa 1999
25. Jamka Beata, *Dobór zewnętrzny i wewnętrzny pracowników: teoria i praktyka*, Difin, Warszawa 2001
26. Jamka Beata, *Kierowanie kadrami-pozyskiwanie i rozwój pracowników*, SGH, Warszawa 2007
27. Jashapara Ashok, *Zarządzanie wiedzą: zintegrowane podejście*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2006

28. Jasiński Zdzisław, *Motywowanie w przedsiębiorstwie*, Agencja Placet, Warszawa, 2001
29. Jemielniak Dariusz, Koźmiński Andrzej. K. (red.), *Zarządzanie wiedzą*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008
30. Karney Janina E., *Psychopedagogika pracy: wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Żak, Warszawa 2007
31. Kisielnicki Jerzy (red.), *Zarządzanie wiedzą we współczesnych organizacjach*, WSHiP im. Ryszarda Łazarskiego, Warszawa 2003
32. Kobyłko Grzegorz, Morawski Mieczysław (red.), *Przedsiębiorstwo zorientowane na wiedzę*, Difin, Warszawa 2006
33. Kostera Monika, *Zarządzanie personelem*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000
34. Koziół Józef, *Psychologiczna teoria decyzji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 1975
35. Koźmiński Andrzej K., Jemielniak Dariusz, *Zarządzanie od podstaw*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008
36. Koźmiński Andrzej, Piotrowski Włodzimierz, *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 1995
37. Król Henryk, Ludwiczynski Antoni (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006
38. Lanz Karen, *Zatrudnianie i zarządzanie personelem*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998
39. Lipka Anna, *Strategie personalne firmy*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000
40. Listwan Tadeusz, *Zarządzanie kadrami*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010
41. Malara Zbigniew, *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce: wyzwania współczesności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006
42. Marek Jadwiga, *Pozyskiwanie i dobór personelu. Kształtowanie zatrudnienia w organizacji*, Difin, Warszawa 2008
43. Materska Katarzyna, *Informacja w organizacjach społeczeństwa wiedzy*, Wydawnictwo SBP, Warszawa 2007
44. McKenna Eugen, Beech Nic, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1998.
45. Miś Bogusław, Pietruszka-Ortyl Anna, Potocki Arkadiusz (red.), *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa 2007
46. Miś Bogusław, Pietruszka-Ortyl Anna, Potocki Arkadiusz, *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku: wybrane koncepcje i metody*, Difin, Warszawa 2002
47. Myers David G., *Intuicja, jej siła i słabość*, wydanie pierwsze, Wydawnictwo Moderator, Warszawa 2004
48. Nonaka Ikuijro, Takeuchi Hirotaka, *Kreowanie wiedzy w organizacji: jak spółki japońskie dynamizują procesy innowacyjne*, Poltext, Warszawa 2000
49. Nosal Czesław, *Psychologia decyzji kadrowych*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1999
50. Nosal Czesław, *Umysł Menedżera*, Wrocławskie Wydawnictwo Przecinek, Wrocław 1993

51. Oppenheim Alan, Kwestionariusze, wywiady, pomiary postaw, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Warszawa 2004
52. Penc Józef, *Leksykon biznesu*, Agencja Placet, Warszawa 1997
53. Pocztowski Aleksy (red.), *Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce. Drugi zestaw przypadków*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003
54. Pocztowski Aleksy, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi: strategia, procesy, metody*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2007
55. Pomianek Tadeusz, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania, Rzeszów, 2000
56. Popper Karl Raimund, *Wiedza obiektywna: ewolucyjna teoria epistemologiczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992
57. Probst G. ilbert, Raub Steffen, Romhardt Kai, *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
58. Roguska Małgorzata, *Rekrutacja i selekcja kadr. Jak trafnie dobierać personel*, MTB Group, Warszawa 1998
59. Samuelson William, *Ekonomia menedżerska*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998
60. Sigmund Freud, *Marzenia Senne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003
61. Sitko-Lutek Agnieszka, *Kulturowe uwarunkowania doskonalenia menedżerów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2004
62. Stredwick John, *Zarządzanie pracownikami w małej firmie*, Wydawnictwo OnePress 2005
63. Suchar Marek, *Rekrutacja i selekcja personelu*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009
64. Szalkowski Adam (red.), *Wprowadzenie do zarządzania personelem*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000.
65. Tyborowska Justyna, *Rekrutacja pracowników*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2007
66. Wacławska Patrycja, *Jak dobrać bezbłędnych pracowników*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008
67. Wawrzyniak Bogdan (red.), *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2003
68. Witkowski Tadeusz (red), *Dobór personelu. Koncepcje, narzędzia, konteksty*, Wydawnictwo Biblioteka Moderadora, Taszów 2007
69. Wood Robert, *Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006
70. Woodruffe Charles, *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003
71. Zacher Lech W., *Transformacje społeczeństw. Od informacji do wiedzy*, C. H. Beck, Warszawa 2007
72. Zdyb Marian, *Istota decyzji*, Wydawnictwo UMCS, Lublin, 1993

10. Spis wykresów

Wykres 1 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 1: Jakie cechy uznaje Pan/Pani za kluczowe dla Specjalisty ds. rekrutacji i selekcji ? (pytanie wielokrotnego wyboru).....	8
Wykres 2 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 2: Jakie zachowania uznaje Pan/Pani za typowe dla Specjalisty ds. rekrutacji i selekcji ? (pytanie wielokrotnego wyboru).....	8
Wykres 3 Rozkład odpowiedzi na pytania nr 1 i 2. Który typ umysłowości jest dominujący?	9
Wykres 4 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 3: Które źródła rekrutacji wybiera Pan/Pani w procesie doboru personelu ? (pytanie wielokrotnego wyboru).....	10
Wykres 5 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 3: Które źródła rekrutacji wybiera Pan/Pani w procesie doboru personelu ? „źródła zewnętrzne i wewnętrzne”	10
Wykres 6 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Ogłoszenie wewnętrzne”	11
Wykres 7 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Rezerwa kadrowa”	11
Wykres 8 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Awans”	12
Wykres 9 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Konkurs wewnętrzny”	13
Wykres 10 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Ogłoszenie w prasie”	13
Wykres 11 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Ogłoszenie na portalu internetowym”	14
Wykres 12 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Agencje doradztwa personalnego”	15
Wykres 13 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Agencje pracy tymczasowej (tzw. Outsourcing pracowników)”	15
Wykres 14 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Rekomendacje”	16
Wykres 15 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Poszukiwania bezpośrednie (tzw. Direct search)”	17
Wykres 16 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Urzędy pracy”	17
Wykres 17 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Biura karier szkół i uczelni”	18
Wykres 18 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Kandydaci nieprzyjęci uprzednio”	19
Wykres 19 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Zgłoszenia samoistne”	19
Wykres 20 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Targi pracy”	20
Wykres 21 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Banki danych”	21
Wykres 22 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Serwisy społecznościowe”	21
Wykres 23 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 4: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ? „Zgłoszenia przez strony internetowe firm (formularz aplikacyjny)”	22
Wykres 24 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Członka Zarządu/ Dyrektora”	23
Wykres 25 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Kierownika”	24

Wykres 26 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Specjalisty”	25
Wykres 27 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Szeregowego pracownika merytorycznego”	25
Wykres 28 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 5: Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko: „Pracownika administracyjnego”	26
Wykres 29 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Rozmowa kwalifikacyjna”	27
Wykres 30 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Referencje pisemne”	28
Wykres 31 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Weryfikacja referencji”	29
Wykres 32 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Assesment Center”	29
Wykres 33 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Analiza dokumentów”	30
Wykres 34 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Wywiad telefoniczny”	31
Wykres 35 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy wiedzy”	31
Wykres 36 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy psychologiczne”	32
Wykres 37 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy umiejętności”	33
Wykres 38 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy zdolności manualnych”	33
Wykres 39 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Testy medyczne”	34
Wykres 40 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Analiza grafologiczna”	35
Wykres 41 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Analiza astrologiczna”	35
Wykres 42 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Analiza biorytmu”	36
Wykres 43 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Badanie wariograficzne”	37
Wykres 44 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 6: Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ? „Dzień próbny kandydata”	37
Wykres 45 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Członka Zarządu/ Dyrektora” (pytanie wielokrotnego wyboru)	38
Wykres 46 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Kierownika” (pytanie wielokrotnego wyboru)	39
Wykres 47 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Specjalisty” (pytanie wielokrotnego wyboru)	40
Wykres 48 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Szeregowego pracownika merytorycznego” (pytanie wielokrotnego wyboru)	41
Wykres 49 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 7: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko: „Pracownika administracyjnego” (pytanie wielokrotnego wyboru)	42
Wykres 50 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „zakresu wiedzy branżowej” (pytanie wielokrotnego wyboru)	43

Wykres 51 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „zdolności kształtowania relacji interpersonalnych” (pytanie wielokrotnego wyboru).	44
Wykres 52 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „poziomu kultury osobistej” (pytanie wielokrotnego wyboru)	45
Wykres 53 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „poziomu odpowiedzialności” (pytanie wielokrotnego wyboru)	46
Wykres 54 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności negocjacji” (pytanie wielokrotnego wyboru)	47
Wykres 55 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „doświadczenia na podobnym stanowisku” (pytanie wielokrotnego wyboru)	48
Wykres 56 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „znajomości języka obcego” (pytanie wielokrotnego wyboru)	49
Wykres 57 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności zarządzania firmą” (pytanie wielokrotnego wyboru)	50
Wykres 58 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych” (pytanie wielokrotnego wyboru)	51
Wykres 59 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników” (pytanie wielokrotnego wyboru)	52
Wykres 60 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności zarządzania czasem” (pytanie wielokrotnego wyboru)	53
Wykres 61 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności obsługi urzędzeń” (pytanie wielokrotnego wyboru)	54
Wykres 62 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „stopnia nastawienia na realizację celów” (pytanie wielokrotnego wyboru)	55
Wykres 63 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „umiejętności motywowania innych” (pytanie wielokrotnego wyboru)	56
Wykres 64 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 8 i 9: Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia: „cierpliwości w wykonywaniu zadań” (pytanie wielokrotnego wyboru)	57
Wykres 65 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 10: Czy w Pani/Pana praktyce miały miejsce kiedykolwiek poniższe przypadki ? (pytanie wielokrotnego wyboru)	58
Wykres 66 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Członka Zarządu/ Dyrektora” (pytanie wielokrotnego wyboru)	60
Wykres 67 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Kierownika” (pytanie wielokrotnego wyboru)	61
Wykres 68 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Specjalisty” (pytanie wielokrotnego wyboru)	62
Wykres 69 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Szeregowego pracownika merytorycznego” (pytanie wielokrotnego wyboru)	63
Wykres 70 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 11: Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko: „Pracownika administracyjnego” (pytanie wielokrotnego wyboru) ..	64
Wykres 71 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Wygląd i estetyka CV”	65
Wykres 72 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Błędy stylistyczne/ortograficzne”	66

Wykres 73 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Przesył informacji w CV”	67
Wykres 74 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Przesył grafiki zawartej w CV”	68
Wykres 75 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Kontrowersyjne zdjęcie kandydata w CV”	69
Wykres 76 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Aplikacja złożona na inne stanowisko, niż to podane w ogłoszeniu”	70
Wykres 77 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 12: W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Powołanie się na błędne źródło ogłoszenia o wolnym wakacie”	71
Wykres 78 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Spóźnienie kandydata”	72
Wykres 79 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Kontrowersyjny wygląd kandydata (w tym ubiór)”	73
Wykres 80 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Pewność siebie kandydata”	74
Wykres 81 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Tempo mówienia kandydata”	75
Wykres 82 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Sposób wypowiedzi kandydata”	76
Wykres 83 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Nerwowa mimika, pocenie się kandydata”	77
Wykres 84 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Brak kontaktu wzrokowego z kandydatem”	78
Wykres 85 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Brak uśmiechu kandydata”	79
Wykres 86 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Kręcenie się kandydata”	80
Wykres 87 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Słaby uścisk dłoni kandydata”	81
Wykres 88 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Krzyżowanie ramion na piersiach kandydata”	82
Wykres 89 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Bawienie się włosami przez kandydata”	83

Wykres 90 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Dotykane swojej twarzy przez kandydata”	84
Wykres 91 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Nadmierna gestykulacja kandydata”	85
Wykres 92 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Ułożenie nóg kandydata”	86
Wykres 93 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Postawa ciała kandydata”	87
Wykres 94 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Niezgoda w kwalifikacjach kandydata”	88
Wykres 95 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 13: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ? „Brak wiedzy kandydata o profilu firmy / niezapoznanie się ze stroną internetową firmy”	89
Wykres 96 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Ton rozmowy kandydata”	90
Wykres 97 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Tempo mówienia kandydata”	91
Wykres 98 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Wymowa kandydata”	92
Wykres 99 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Hałasy usłyszane w tle, np. płaczące dziecko”	93
Wykres 100 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Odebranie telefonu przez inną osobę”	94
Wykres 101 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Brak wiedzy kandydata o profilu firmy/niezapoznanie się ze stroną internetową firmy”	95
Wykres 102 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Sposób zakończenia rozmowy”	96
Wykres 103 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Trudność w dodzwonieniu się do kandydata”	97
Wykres 104 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 14: Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ? „Błędny numer telefonu kandydata”	98
Wykres 105 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Brak referencji”	99
Wykres 106 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Konieczność zgody kandydata”	100

Wykres 107 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Opinie napisane wg standardu firmy, niedostosowane indywidualnie do pracowników”.....	101
Wykres 108 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Prośba o nie kontaktowanie się z obecną lub byłą firmą z jakiś względów”.....	102
Wykres 109 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Powód rozstania z pracodawcą”.....	102
Wykres 110 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Zbytne uogólnienie opinii o kandydacie”.....	103
Wykres 111 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 15: Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ? „Ukazanie tylko pozytywnych opinii, zatuszowanie negatywów”.....	104
Wykres 112 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Wpływ autorytetu na opinię pozostałych Asesorów”	105
Wykres 113 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Przemilczenie pewnych wątków przez Asesorów”	106
Wykres 114 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Źle dopasowany profil kandydata do stanowiska”	107
Wykres 115 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Źle dobrana grupa wiekowa, do której został przydzielony kandydat”.....	107
Wykres 116 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Źle samopoczucie kandydata (spowodowane np. chorobą)”	108
Wykres 117 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Kandydat może przewidzieć, jakie cechy są pożądane, może przygotować się do zadań -> gdy już kilkakrotnie brał udział w AC, podobieństwo zadań”	109
Wykres 118 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 16: W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ? „Niedopasowanie zadań do profilu i potrzeb rynku/mierzonych kompetencji”	110
Wykres 119 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Pominięcie wartościowych kandydatów” (pytanie wielokrotnego wyboru)	111
Wykres 120 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Faworyzowanie kandydatów podobnych do rekrutera” (pytanie wielokrotnego wyboru)	112
Wykres 121 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Zatrudnienie nie najlepszego kandydata” (pytanie wielokrotnego wyboru).....	113
Wykres 122 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Wytworzenie błędnego wizerunku kandydata” (pytanie wielokrotnego wyboru).....	114
Wykres 123 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Przyśpieszenie podjęcia decyzji” (pytanie wielokrotnego wyboru).....	115
Wykres 124 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 17: Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ? „Przeoczenie istotnych braków kompetencji u kandydata” (pytanie wielokrotnego wyboru).....	116

Wykres 125 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Intuicja rekrutera”	117
Wykres 126 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Stereotypy dotyczące cech kandydatów”	118
Wykres 127 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Weryfikacja rekomendacji kandydata”	119
Wykres 128 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Wywiad środowiskowy”	119
Wykres 129 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Wyniki Assessment Center”	120
Wykres 130 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Własne doświadczenie rekrutera”	121
Wykres 131 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Wygląd kandydata”	121
Wykres 132 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Wyniki testów wiedzy, specjalistycznych”	122
Wykres 133 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Wiek kandydata”	123
Wykres 134 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Stan cywilny kandydata”	123
Wykres 135 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Wymagania kandydata”	124
Wykres 136 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Weryfikacja kandydata na profilach społecznościowych”	125
Wykres 137 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 18: W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ? „Pochodzenie etniczne kandydata”	125
Wykres 138 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Członek Zarządu/Dyrektor” (pytanie wielokrotnego wyboru).....	126
Wykres 139 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Kierownik” (pytanie wielokrotnego wyboru)....	127
Wykres 140 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Specjalista” (pytanie wielokrotnego wyboru)...	128
Wykres 141 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Szeregowy pracownik merytoryczny” (pytanie wielokrotnego wyboru).....	129

Wykres 142 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 19: Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ? „Szeregowy pracownik merytoryczny” (pytanie wielokrotnego wyboru).....	130
Wykres 143 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 20: W jakich okolicznościach rekrutacji i selekcji wykorzystuje Pan/Pani intuicję ? (pytanie wielokrotnego wyboru).....	131
Wykres 144 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 21: W przypadku dwóch kandydatów spełniających podstawowe wymagania na ostatnim etapie selekcji, rekomenduję zatrudnienie:	132
Wykres 145 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 22: W przypadku zbliżania się do końca czasu przeznaczonego na zatrudnienie pracownika:.....	133
Wykres 146 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 23: Do której z branż zalicza się przedsiębiorstwo, w którym Pan/Pani aktualnie pracuje ?.....	133
Wykres 147 Rozkład odpowiedzi na pytanie nr 24: Proszę określić wielkość przedsiębiorstwa, w którym Pan/Pani pracuje.	134

11. Kwestionariusz

SUBIEKTYWNE UWARUNKOWANIA PROCESU DOBORU PERSONELU W ZZL

Szanowni Państwo,

Jesteśmy młodymi naukowcami realizującymi w Wyższej Szkole Promocji w Warszawie projekt badawczy dotyczący subiektywnych uwarunkowań procesu doboru personelu. Zagadnienie to, choć pasjonujące, nie doczekało się dotychczas naukowego opracowania, a wydaje nam się ono szczególnie istotne dla efektywności rekrutacji i selekcji kadr. Dlatego zobowiązujemy się udostępnić Państwu bezpłatnie raport z przeprowadzonego badania.

Pod kierunkiem prof. Adama Grzegorzcyka przygotowaliśmy kwestionariusz, którego adresatem są Specjaliści w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Ankieta jest anonimowa, a uzyskane wyniki będą służyły wyłącznie do celów statystycznych. Prosimy o Państwa pomoc, gdyż bez Państwa zaangażowania cały projekt się nie powiedzie. Prosimy o wypełnienie ankiety, którą znajdą Państwo pod przesłanym linkiem. Przy każdym pytaniu znajdziecie Państwo krótką instrukcję wraz z informacją o możliwości wybrania konkretnej liczby odpowiedzi. Rzetelne wypełnienie ankiety powinno zabrać Państwu od 11 do 16 minut.

Bardzo dziękujemy za pomoc i łączymy wyrazy szacunku,

Anna Piotrowska
Katarzyna Szkop
Igor Szymański
Rafał Ściśniak

PS. Ewentualne uwagi i pytania prosimy kierować na adres: zzl.wsp@gmail.com

WEJDŹ

1. Jakie cechy uznaje Pan/Pani za kluczowe dla Specjalisty ds. rekrutacji i selekcji ?

Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze cechy.

- ☐ Ostrożny
- ☐ Otwarty na wpływy
- ☐ Spontaniczny
- ☐ Elastyczny
- ☐ Systematyczny
- ☐ Innowacyjny
- ☐ Szybki w działaniach
- ☐ Myślący o przyszłości
- ☐ Konkretny
- ☐ Obiektywny
- ☐ Praktyczny
- ☐ Kreatywny

 1/24 >>

2. Jakie zachowania uznaje Pan/Pani za typowe dla Specjalisty ds. rekrutacji i selekcji ?

Proszę zaznaczyć trzy najważniejsze zachowania.

- ☐ Po zebraniu wszystkich danych i połączeniu ich w odpowiedni sposób zawsze otrzymuje rozwiązanie zadania
- ☐ Fakty zawsze są dla niego ważniejsze niż teoria
- ☐ W planowaniu skupia się na obecnej sytuacji
- ☐ Zawsze tworzy jak najbardziej logiczne koncepcje
- ☐ Kieruje się schematami i procedurami postępowania
- ☐ Często snuje plany na daleką przyszłość
- ☐ Podczas ocen kieruje się doznaniem
- ☐ Zawsze ma dużo wyjść z sytuacji
- ☐ Działa pod wpływem emocji
- ☐ Z łatwością przewiduje skutki działań, które nastąpią w przyszłości
- ☐ Przedkłada własne pomysły ponad fakty
- ☐ Wczuwa się w osobę swoich podwładnych

<<  2/24 >>

3. Które źródła rekrutacji wybiera Pan/Pani w procesie doboru personelu ?

Proszę zaznaczyć wszystkie stosowne odpowiedzi.

- ☐ Źródła zewnętrzne
☐ Źródła wewnętrzne

<<



3/24

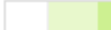
>>

4. Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody rekrutacji ?

Proszę zaznaczyć odpowiednią częstość dla każdej metody.

	Nigdy	Czasami	Zawsze
Ogłoszenie wewnętrzne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rezerwa kadrowa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Awans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konkurs wewnętrzny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ogłoszenie w prasie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ogłoszenie na portalu internetowym	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agencje doradztwa personalnego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agencje pracy tymczasowej (tzw. Outsourcing pracowników)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekomendacje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poszukiwania bezpośrednie (tzw. „Direct search”)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Urzędy pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Biura karier szkół i uczelni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kandydaci nieprzyjęci uprzednio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zgłoszenia samoistne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Targi pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Banki danych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Serwisy społecznościowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zgłoszenia przez strony internetowe firm (formularz aplikacyjny)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<<



4/24

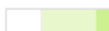
>>

5. Które metody rekrutacji wybiera Pan/Pani w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowisko:

Proszę zaznaczyć wszystkie stosowne odpowiedzi.

	Członka Zarządu / Dyrektora	Kierownika	Specjalisty	Szeregowego pracownika merytorycznego	Pracownika administracyjnego
Ogłoszenie wewnętrzne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rezerwa kadrowa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Awans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konkurs wewnętrzny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ogłoszenie w prasie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ogłoszenie na portalu internetowym	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agencje doradztwa personalnego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agencje pracy tymczasowej, (tzw. Outsourcing pracowników)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekomendacje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poszukiwania bezpośrednie (tzw. „Direct search”)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Urzędy pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Biura karier szkół i uczelni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kandydaci nieprzyjęci uprzednio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zgłoszenie samoistne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Targi pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Banki danych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Serwisy społecznościowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zgłoszenia przez strony internetowe firm (formularz aplikacyjny)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<<



5/24

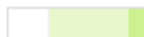
>>

6. Jak często wybiera Pan/Pani poniższe metody selekcji ?

Proszę zaznaczyć odpowiednią częstość dla każdej metody.

	Nigdy	Czasami	Zawsze
Rozmowa kwalifikacyjna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Referencje pisemne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weryfikacja referencji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assessment Center	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analiza dokumentów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wywiad telefoniczny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy wiedzy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy psychologiczne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy umiejętności	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy zdolności manualnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy medyczne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analiza grafologiczna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analiza astrologiczna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analiza biorytmu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Badanie wariograficzne (zw. wykrywaczem kłamstw)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dzień próbny kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<<



6/24

>>

7. Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku doboru kandydatów na stanowisko:

Proszę zaznaczyć wszystkie stosowne odpowiedzi.

	Członek Zarządu / Dyrektora	Kierownika	Specjalisty	Szeregowego pracownika merytorycznego	Pracownika administracyjnego
Rozmowa kwalifikacyjna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Referencje pisemne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weryfikacja referencji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assessment Center	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analiza dokumentów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wywiad telefoniczny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy wiedzy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy psychologiczne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy umiejętności	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy zdolności manualnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testy medyczne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analiza grafologiczna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analiza astrologiczna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analiza biorytmu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Badanie wariograficzne (zw. wykrywaczem kłamstw)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dzień próbny kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia:

Proszę zaznaczyć wszystkie stosowne odpowiedzi.

	Rozmowa kwalifikacyjna	Referencje	Assessment Center	Analiza dokumentów	Testy wiedzy	Testy umiejętności	Testy psychologiczne	Testy zdolności manualnych	Testy medyczne
Zakresu wiedzy branżowej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zdolności kształtowania relacji interpersonalnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poziomu kultury osobistej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poziomu odpowiedzialności	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności negocjacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doświadczenia na podobnym stanowisku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znajomości języka obcego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności zarządzania firmą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności zarządzania czasem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności obsługi urządzeń	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stopnia nastawienia na realizację celów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności motywowania innych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cierpliwości w wykonywaniu zadań	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Które metody selekcji wybiera Pan/Pani w przypadku konieczności ustalenia:

Proszę zaznaczyć wszystkie stosowne odpowiedzi.

	Wywiad telefoniczny	Dzień próbny kandydata	Analiza grafologiczna	Analiza astrologiczna	Analiza bionymu	Badanie wariograficzne (tzw. wykrywacz kłamstw)
Zakresu wiedzy branżowej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zdolności kształtowania relacji interpersonalnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poziomu kultury osobistej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poziomu odpowiedzialności	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności negocjacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doświadczenia na podobnym stanowisku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znajomości języka obcego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności zarządzania firmą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności zarządzania czasem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności obsługi urządzeń	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stopnia nastawienia na realizację celów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umiejętności motywowania innych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cierpliwości i systematyczności w wykonywaniu zadań	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Czy w Pani/Pana praktyce miały miejsce kiedykolwiek poniższe przypadki ?

Proszę zaznaczyć wszystkie stosowne odpowiedzi.

- ☐ Chęć zatrudnienia nowej osoby pomimo możliwości oddelegowania zadań na innych pracowników
- ☐ Błędne określenie braków personalnych
- ☐ Błędny opis stanowiska
- ☐ Niekompletny opis stanowiska
- ☐ Nieadekwatna nazwa stanowiska
- ☐ Brak określenia zadań na stanowisku pracy
- ☐ Błędne określenie zadań dla stanowiska pracy
- ☐ Profil kandydata zawierający zbyt małe wymagania w stosunku do potrzeb
- ☐ Profil kandydata zawierający zbyt duże wymagania w stosunku do potrzeb
- ☐ Zawężający wybór miejsca publikacji ogłoszenia rekrutacyjnego
- ☐ Zbyt masowy wybór miejsca publikacji ogłoszenia rekrutacyjnego
- ☐ Błędny wybór formy ogłoszenia
- ☐ Zbyt krótki czas składania aplikacji
- ☐ Zbyt długi czas składania aplikacji
- ☐ Rekomendacje w ocenie aplikacji przedstawiane przez jedną osobę
- ☐ Brak konkretnego szablonu selekcyjnego
- ☐ Obniżenie wymogów selekcyjnych w przypadku otrzymania małej liczby aplikacji
- ☐ Pominięcie przydatnych metod selekcji
- ☐ Uzależnienie wynagrodzenia rekrutera od zastosowania konkretnej metody selekcyjnej
- ☐ Podejmowanie decyzji o zatrudnieniu na podstawie niepełnych informacji o kandydacie
- ☐ Podejmowanie decyzji o zatrudnieniu na podstawie opinii jednego rekrutera
- ☐ Selekcja prowadzona przez jedną osobę
- ☐ Żadne z powyższych

11. Jakiego rodzaju informacje są niezbędne w procesie zatrudnienia pracownika na stanowisko:

Proszę zaznaczyć wszystkie stosowne odpowiedzi.

	Członka Zarządu / Dyrektora	Kierownika	Specjalisty	Szeregowego pracownika merytorycznego	Pracownika administracyjnego
Z zakresu wiedzy branżowej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dotyczące kształtowania relacji interpersonalnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dotyczące poziomu kultury osobistej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dotyczące poziomu odpowiedzialności	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu umiejętności negocjacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu doświadczenia na podobnym stanowisku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu znajomości języka obcego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu umiejętności zarządzania firmą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu umiejętności zarządzania grupą podległych pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu umiejętności zarządzania czasem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu umiejętności obsługi urządzeń	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu stopnia nastawienia na realizację celów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Z zakresu umiejętności motywowania i inspirowania innych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dotyczące cierpliwości w wykonywaniu ogólnie określonych zadań	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<< ☐ ☒ ☐ 11/24 >>

12. W jakim stopniu niżej wymienione czynniki zawarte w dokumentach aplikacyjnych mają negatywny wpływ na postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ?

Proszę zaznaczyć stopień dla każdego czynnika.

	Ważne	Umiarkowanie ważne	Nieważne
Wygląd i estetyka CV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Błędy stylistyczne / ortograficzne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Przesyt informacji w CV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Przesyt grafiki zawartej w CV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontrowersyjne zdjęcie kandydata w CV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aplikacja złożona na inne stanowisko, niż to podane w ogłoszeniu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Powołanie się na błędne źródło ogłoszenia o wolnym wakacie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

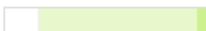
<< ☐ ☒ ☐ 12/24 >>

13. Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki dostrzeżone podczas rozmowy kwalifikacyjnej, na negatywne postrzeganie kandydatów w procesie selekcji ?

Proszę zaznaczyć odpowiednie znaczenie dla każdego czynnika.

	Dyskwalifikujące	Niepokojące	Nieważne
Spóźnienie kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontrowersyjny wygląd kandydata (w tym ubiór)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pewność siebie kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo mówienia kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sposób wypowiedzi kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nerwowa mimika, pocenie się kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brak kontaktu wzrokowego z kandydatem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brak uśmiechu kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kręcenie się kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Słaby uścisk dłoni kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krzyżowanie ramion na piersiach kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bawienie się włosami przez kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dotykanie swojej twarzy przez kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nadmierna gestykulacja kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ułożenie nóg kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Postawa ciała kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niezgodność w kwalifikacjach kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brak wiedzy kandydata o profilu firmy / niezapoznanie się ze stroną internetową firmy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<<



13/24

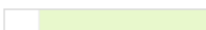
>>

14. Jakie znaczenie mają niżej wymienione czynniki zweryfikowane podczas zastosowania wywiadu telefonicznego z kandydatem, na jego negatywne postrzeganie w procesie selekcji ?

Proszę zaznaczyć odpowiednie znaczenie dla każdego czynnika.

	Dyskwalifikujące	Niepokojące	Nieważne
Ton rozmowy kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tempo mówienia kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wymowa kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hałasy usłyszane w tle, np. płaczące dziecko	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Odebranie telefonu przez inną osobę	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brak wiedzy kandydata o profilu firmy / niezapoznanie się ze stroną internetową firmy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sposób zakończenia rozmowy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trudność w dodzwonieniu się do kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Błędny numer telefonu kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<<



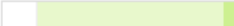
14/24

>>

15. Jakie znaczenie mają niżej wymienione kryteria, na negatywny wpływ na postrzeganie kandydata w procesie selekcji poprzez referencje ?

Proszę zaznaczyć odpowiednie znaczenie dla każdego czynnika.

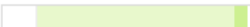
	Dyskwalifikujące	Niepokojące	Nieważne
Brak referencji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konieczność zgody kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opinie napisane wg standardu firmy, niedostosowane indywidualnie do pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prośbą o nie kontaktowanie się z obecną lub było firmą z jakiś względów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Powód rozstania z pracodawcą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zbytne uogólnienie opinii o kandydacie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ukazanie tylko pozytywnych opinii, zatuszowanie negatywów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<<  15/24 >>

16. W jakim stopniu niżej wymienione okoliczności Assessment Center, podnoszą poziom ryzyka decyzji o selekcji ?

Proszę zaznaczyć stopień dla każdego czynnika.

	Bardzo	Przeciętnie	Nie podnoszą
Wpływ autorytetu na opinię pozostałych Asesorów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Przemilczenie pewnych wątków przez Asesorów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Źle dopasowany profil kandydata do stanowiska	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Źle dobrana grupa wiekowa, do której został przydzielony kandydat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Źłe samopoczucie kandydata (spowodowane np. chorobą)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kandydat może przewidzieć jakie cechy są pożądane, może przygotować się do zadań -> gdy już kilkakrotnie brał udział w AC, podobieństwo zadań	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niedopasowanie zadań do profilu i potrzeb rynku / mierzonych kompetencji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<<  16/24 >>

17. Które z podanych źródeł ryzyka doboru personelu mają wpływ na które z niżej wymienionych skutków podejmowania decyzji ?

Proszę zaznaczyć wszystkie stosowne odpowiedzi.

	Pominięcie wartościowych kandydatów	Faworyzowanie kandydatów podobnych do rekrutera	Zatrudnienie nie najlepszego kandydata	Wytworzenie błędnego wizerunku kandydata	Przyspieszenie podjęcia decyzji	Przeoczenie istotnych braków kompetencji u kandydata
Presja czasu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zbyt duża liczba zgłoszeń kandydatów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zbyt duża liczba miejsc do obsadzenia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ograniczone nakłady finansowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Narzucona metoda selekcji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profity z wyboru danej metody selekcji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Narażenie metod na czynniki intuicyjne / stereotypy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konflikt płci / wieku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pochodzenie etniczne kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Złudne odczytanie stanów uczuciowych kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niedostosowanie profilu kandydata do potrzeb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brak dostępu do części informacji o kandydacie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ustalenie dodatkowego "losowego" kryterium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktualny stan psychofizyczny Rekrutera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stereotypy dot. wyobrażenia o danej grupie ludzi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. W przypadku finalnego etapu selekcji, gdy o jedno wolne miejsce rywalizują dwie osoby o bardzo zbliżonych umiejętnościach, który z poniższych czynników odgrywa istotną rolę w podjęciu decyzji o zatrudnieniu kandydata ?

Proszę zaznaczyć stopień dla każdego czynnika.

	Ważne	Umiarkowanie ważne	Nieważne
Intuicja rekrutera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stereotypy dotyczące cech kandydatów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weryfikacja rekomendacji kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wywiad środowiskowy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wyniki Assessment Center	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Własne doświadczenie rekrutera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wygląd kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wyniki testów wiedzy, specjalistycznych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiek kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stan cywilny kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wymagania kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weryfikacja kandydata na profilach społecznościowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pochodzenie etniczne kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<< ☐ ☒ ☐ 18/24 >>

19. Które z niżej wymienionych czynników, w największym stopniu skutkują błędną decyzję o zatrudnieniu kandydata ?

Proszę o zaznaczenie pięciu najistotniejszych czynników dla każdego z poniższych stanowisk.

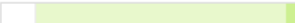
	Członek Zarządu / Dyrektor	Kierownik	Specjalista	Szeregowy pracownik merytoryczny	Pracownik administracyjny
Intuicja rekrutera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Podjęcie decyzji w oparciu o jedną, dominującą cechę ocenianego pracownika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stereotyp reprezentowany przez kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presja czasu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brak doświadczenia zawodowego kandydata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Błąd subiektywizmu rekrutera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Błąd pierwszego wrażenia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Błąd ignorowania różnic indywidualnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Źle przeprowadzona analiza stanowiska pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Błędy wstępnej selekcji kandydatów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zbyt mała liczba kandydatów	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Przypisywanie kandydatowi cech różniących go od rekrutera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Różnice kulturowe kandydata i rekrutera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Błąd przeceniania zalet innych ludzi i niedoceniań wad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interpretacja pojedynczych zachowań kandydata jako świadczących o posiadaniu przez niego stałych cech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skojarzenia rekrutera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<< ☐ ☒ ☐ 19/24 >>

20. W jakich okolicznościach rekrutacji i selekcji wykorzystuje Pan/Pani intuicję ?

Proszę zaznaczyć wszystkie stosowne odpowiedzi.


- ☐ W przypadku małej liczby aplikujących kandydatów
- ☐ Podejmowanie decyzji pod presją czasu
- ☐ Pierwsze wrażenie, jakie kandydat wywarł na osobie decyzyjnej
- ☐ Podczas ostatniego etapu decyzyjnego w procesie selekcji kandydata, w przypadku dwóch porównywalnych kandydatów
- ☐ W przypadku braku idealnego kandydata na dane stanowisko
- ☐ W przypadku nie posiadanej zbyt dużej liczby informacji o kandydacie
- ☐ Nie kieruje się intuicją

<<  20/24 >>

21. W przypadku dwóch kandydatów spełniających podstawowe wymagania na ostatnim etapie selekcji, rekomenduję zatrudnienie:

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

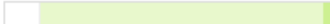
- ☐ Osoby o nie wyróżniającej się osobowości i kreatywności, spełniające wszystkie wymagania
- ☐ Osoby o szczególnych predyspozycjach, jednak pozostawiające wątpliwości co do pewnej kategorii kwalifikacji

<<  21/24 >>

22. W przypadku zbliżania się do końca czasu przeznaczanego na zatrudnienie pracownika:

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

- ☐ Podejmę decyzję zgodnie z moim przekonaniem, nawet jeśli nie dysponuję faktami potwierdzającymi słuszność decyzji
- ☐ Odroczę podjęcie decyzji dla zgromadzenia faktów, nawet jeśli zaburzy to plan rekrutacji

<<  22/24 >>

23. Do której z branż zalicza się przedsiębiorstwo, w którym Pan/Pani aktualnie pracuje ?

Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- ☐ Przemysł
- ☐ Budownictwo
- ☐ Rolnictwo
- ☐ Leśnictwo
- ☐ Transport
- ☐ Łączność
- ☐ Handel
- ☐ Pozostałe gałęzie produkcji materialnej (wydawnictwa, filmy, usługi informacyjne i inne)
- ☐ Gospodarka komunalna
- ☐ Gospodarka mieszkaniowa oraz niematerialne usługi komunalne
- ☐ Nauka i rozwój techniki
- ☐ Oświata i wychowanie
- ☐ Kultura i sztuka
- ☐ Ochrona zdrowia i opieka społeczna
- ☐ Kultura fizyczna, turystyka i wypoczynek
- ☐ Pozostałe branże usług niematerialnych (fryzjerskie, kosmetyczne, fotograficzne i inne)
- ☐ Administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości
- ☐ Finanse i ubezpieczenia
- ☐ Organizacje (polityczne, związki zawodowe, inne)

<<

23/24

>>

24. Proszę określić wielkość przedsiębiorstwa, w którym Pan/Pani pracuje.

Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- ☐ poniżej 10 pracowników
- ☐ 10 - 49 pracowników
- ☐ 50 - 99 pracowników
- ☐ 100 - 150 pracowników
- ☐ powyżej 150 pracowników

<<

24/24