

Rekrutacyjne *reality show*



**EWA
ROZPĘDOWSKA**

Rozmowa kwalifikacyjna to czasem tylko preludium procesu oceny kandydata. Wielkie korporacje stosują bardziej rozbudowane metody selekcji, minimalizując w ten sposób ryzyko kosztownych błędów personalnych. Zdarza się jednak, że i mniejsze firmy decydują się na poniesienie dodatkowych kosztów, aby uniknąć wielokrotnego powtarzania procedury kwalifikacyjnej i zyskać sprawdzonego pracownika.

Jedną z zaawansowanych metod weryfikacji kompetencji kandydata jest *Assessment Center* (AC). Zanim zagościła ona na dobre w świecie biznesu, stosowano ją w armii (siły powietrzne niemieckie i brytyjskie oraz wywiad USA) dla optymalnego doboru kadry oficerskiej. Pierwsze cywilne zastosowanie znalazła w innowacyjnym programie rozwoju kadry menadżerskiej firmy AT&T. Wysoka trafność podejmowanych w ten sposób decyzji kadrowych sprawiła, że system ten przejęły inne korporacje amerykańskie, potem też

europejskie, a w latach 90. również polskie. Dziś jest to powszechnie stosowana metoda oceny kandydatów na kluczowe stanowiska pracy. Zaproszenie na sesję *Assessment Center* nie jest już zaskoczeniem dla starających się o dobrze płatną pracę.

Metoda AC opiera się na obserwacji zachowań kandydata w trakcie rozwiązywania specjalnie przygotowanych zadań. Takie spotkanie trwa co najmniej kilka godzin. Podobnie jak do niestandardowej rozmowy kwalifikacyjnej – nie sposób się do niego przygotować. Zadania powtarzają się czasem, lecz oczekiwania pracodawców już niekoniecznie.

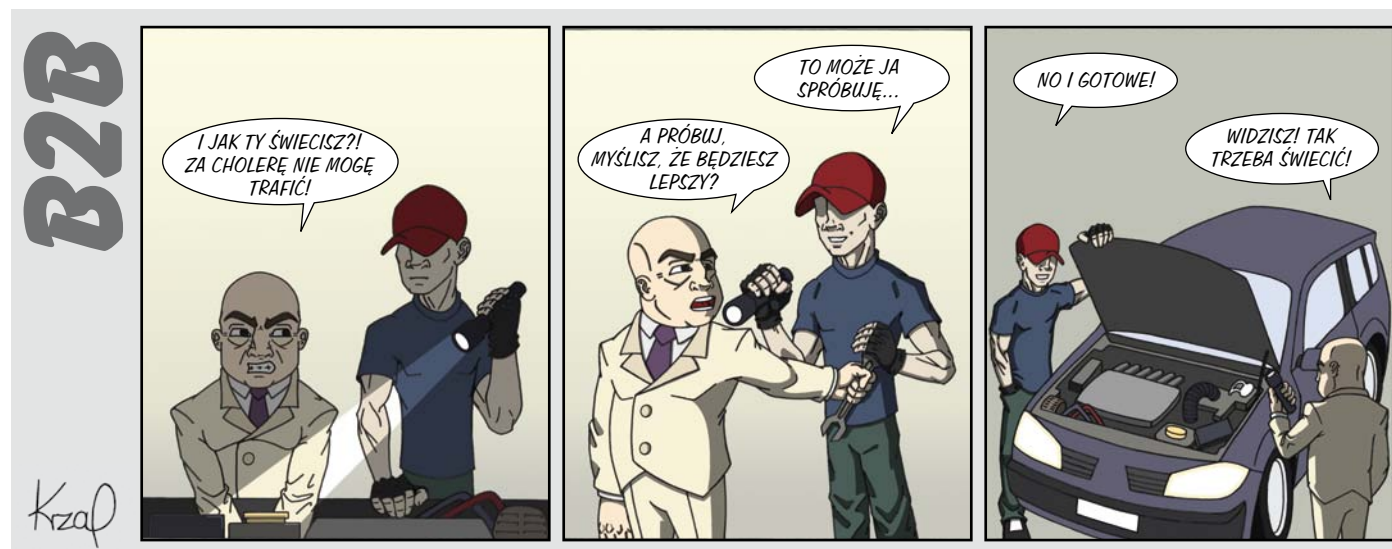
Celem sesji jest dokładne sprawdzenie kwalifikacji kandydata, czyli jego wiedzy, cech osobowościowych, umiejętności i postaw. Tym razem w praktyce. W oparciu o profil będący wielowymiarową charakterystyką pożądanego pracownika jest opracowywany zestaw zadań i sytuacji, które posłużą weryfikacji. Oceniany jest cały zestaw kompetencji, opisanych za pomocą konkretnych zachowań. Podczas sesji AC uczestnicy biorą udział w wielu zadaniach, ćwiczeniach i symulacjach. Spotkanie ma charakter grupowy. Zwykle pretendent występuje w towarzystwie swoich konkurentów do stanowiska, o które się ubiega.

Każda kompetencja jest obserwowana i oceniana w kilku różnych zadaniach, które

mogą mieć charakter indywidualny („koszyk zadań”, analiza przypadku, prezentacja...) lub grupowy, wymagający współdziałania (dyskusja z przypisanymi rolami lub bez ról, zadanie grupowe, zadanie logiczne). Każdego uczestnika obserwuje jednocześnie kilku doświadczonych i odpowiednio przeszkolonych asesorów. Po zakończeniu procedury, asesorzy wystawiają opinię każdemu z kandydatów.

To, co może z niej wyczytać pracodawca, zależy od kategorii zapisanych w profilu. Mogą to być: poziom wiedzy specjalistycznej niezbędnej na danym stanowisku i umiejętności jej wykorzystania w praktyce, aż po tzw. umiejętności miękkie (np. zdolność wykonywania zadań i osiągania celów, obowiązkowość i odpowiedzialność, kreatywność i entuzjazm, umiejętność pracy w zespole, poziom motywacji, sprawność komunikacji i rozwiązywania konfliktów, odporność na stres, zdolność podejmowania decyzji).

Metoda *Assessment Center* cieszy się opinią najskuteczniejszej, jeśli chodzi o trafność oceny dopasowania kandydata do stanowiska pracy. Z punktu widzenia kandydata, samo dotarcie do poziomu AC – to już sukces. Przed tym rekrutacyjnym *reality show* warto jedynie dobrze się wyspać, zjeść pożywne śniadanie, nie spóźnić się i zachować pozytywne podejście do sprawy.



FOT. ARCHIWUM

**do 50%
krótszy czas wymiany**



BOSCH
Technologia bliżej nas

Zestaw Super Pro do naprawy układu hamulcowego



Sprawność układu hamulcowego pojazdu zależy w równym stopniu od każdego z jego elementów.

Dlatego bardzo ważne jest regularne sprawdzanie wszystkich jego części. Dla ułatwienia i przyspieszenia napraw hamulca bębnowego, coraz bardziej popularnego także w nowych autach, Bosch przygotował zestaw naprawczy wstępnie zmontowany. Każdy zestaw zawiera regulator luzu, który w większości przypadków nie występuje jako część zamienna, a jest niezbędny do prawidłowego funkcjonowania hamulców tylnej osi. Należy także wspomnieć o termoklipie. Jest on niezmiernie ważny, gdyż zabezpiecza tylne koła przed zablokowaniem podczas stygnięcia bębna hamulcowego. Nie występuje on oddzielnie, a zakup używanego nie gwarantuje poprawnego działania.

Każdy zestaw Super Pro zawiera

- ▶ 2 komplety szczęk hamulcowych
- ▶ 2 cylinderki hamulcowe
- ▶ Regulator luzu (termoklip, jeśli występuje)
- ▶ Dodatkowe elementy montażowe (szpilki, blaszki, sprężynki, zapinki, itp.)

Zalety zestawu Super Pro

- ▶ Do 50% krótszy czas wymiany
- ▶ Idealnie dopasowane wszystkie elementy współpracujące
- ▶ Prostsze i szybsze zamawianie dzięki jednemu numerowi zamówieniowemu
- ▶ Łatwa wycena kosztów naprawy
- ▶ Oszczędność miejsca magazynowania
- ▶ W połączeniu z bębniem stanowi kompletny zestaw naprawczy hamulca bębnowego

Producenci stosujący komponenty hamulcowe Bosch

A Audi	K Kia
B BMW	M Mercedes
C Citroën	O Opel
D Dacia	P Peugeot
F Ferrari	Porsche
Fiat	R Renault
Ford	S Suzuki
H Hyundai	T Toyota
I Iveco	V Volkswagen

www.hamulcebosch.pl

Więcej informacji dotyczących układów hamulcowych Bosch na stronie www.hamulcebosch.pl

W zakładce „Porady dla warsztatów” znajdziecie Państwo ciekawe materiały i informacje do pobrania.