

Podsumowanie konsultacji opisu kwalifikacji “Realizacja rekrutacji stałych”

Przeprowadzonych w ramach zamówienia nr 29/2020

Część 1. Analiza kwalifikacji – tabela szczegółowa

Lp.	Wybrane pole wniosku	Zapis budzący wątpliwość wraz z propozycją zmiany (recenzenci)	Uwaga – uzasadnienie (recenzenci)	Odniesienie się do uwag (zespół ekspercki)
1.	Nazwa kwalifikacji	Recenzent 1 Realizacja rekrutacji stałych. Usunąłbym słowo stałych.	Sugeruje, że są rekrutacje niestałe lub jakieś inne co może powodować dezorientację (u mnie tak było).	Autorzy dziękują za uwagę, jednak nie przychylają się do propozycji zmiany nazwy. Ze względu na powszechne stosowanie na rynku terminu „rekrutacje stałe” wydaje się, że termin ten najlepiej oddaje intencje autorów i pozwala odróżnić ten rodzaj rekrutacji od rekrutacji do pracy tymczasowej.
		Recenzent 2 Realizacja rekrutacji stałych Propozycja zmiany na: Realizacja rekrutacji na stałe.	Nazwa kompetencji jest potoczną nazwą typu rekrutacji odmiennych niż rekrutacja tymczasowa. Stwierdzenie „Rekrutacja na stałe” oddaje sens prowadzenia rekrutacji (pracownik zostanie w firmie na stałe, czyli w perspektywie długoterminowej),	Autorzy dziękują za uwagę, jednak nie przychylają się do propozycji zmiany nazwy. Ze względu na powszechne stosowanie na rynku terminu „rekrutacje stałe” wydaje się, że termin ten najlepiej oddaje intencje autorów i pozwala odróżnić ten rodzaj rekrutacji od rekrutacji do pracy tymczasowej.

			jednocześnie unika skojarzenia „stałej obsługi klienta w zakresie rekrutacji”, gdyż to regulują inne czynniki nie mające związku z tym, czy pracownik posiada czy też nie tą konkretną kompetencję.	
2	Krótką charakterystyką kwalifikacji oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji	Recenzent 1 Umiejętności diagnozowania potrzeb rekrutacyjnych są niewystarczająco rozwinięte i zaakcentowane. Jest zapis o identyfikacji potrzeb, ale brakuje rozwinięcia o co chodzi (na rozumienie potrzeby składa się także rozumienie kultury organizacyjnej, etap rozwoju organizacji, poziomu świadomości właściciela/menadżera itp.), a przecież od tego zaczyna się cały proces i na tym etapie popełnianych jest najwięcej błędów co skutkuje porażką rekrutacyjną i obniża wiarygodność i konsultanta i samej usługi. Brakuje też zapisu o tym, że rekruter rozumie kogo szuka (brak zrozumienia jest nagminną przypadłością branżową prowadzącą do sytuacji problemowych i błędów, o których napisałem wyżej). Ze względu na złożoność procesu warto jest także uzupełnić charakterystykę o	Diagnozowanie pozwala rekruterowi lepiej orientować się w wymogach i kulturze organizacyjnej zleceniodawcy (tym samym lepiej dopasować kandydata), a zrozumienie zapewnia większą elastyczność i kreatywność w podejściu do realizacji zapotrzebowania (wiem kogo szukam, dlatego wiem do jakiego stopnia mogę przesuwac granice lub modyfikować profil). Brak jednego i drugiego znacząco degraduje kwalifikację. Ponad to praca rekrutera staje się coraz bardziej kompleksowa. Trzeba wysłuchać i zrozumieć kandydata (na czym mu zależy), doradzić mu i pomóc podjąć decyzję sprzedając ofertę w sposób uczciwy i etyczny. Często również prowadzić mediacje/negocjacje związane z elementami płacowymi i pozapłacowymi oraz docierać do kandydatów innymi niż ogłoszenia sposobami. To czyni	Autorzy dziękują za uwagę i proponują zmianę na: “Osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do samodzielnego przygotowania i realizacji rekrutacji stałej, po weryfikacji potrzeb i profilu organizacji, w tym kultury organizacyjnej, znajduje i rekomenduje kandydata do bezpośredniego zatrudnienia u klienta/pracodawcy”. Uwzględniając sugestie poszerzenia kwalifikacji o poznanie uwarunkowań wynikających z kultury organizacyjnej, Autorzy dokonują zmiany w Krótkiej charakterystyce: “Identyfikuje potrzeby klienta, w tym uwarunkowań wynikających z kultury organizacyjnej, i przedstawia adekwatną ofertą”. oraz zmianę w kryterium w efekcie uczenia się Identyfikuje potrzeby klienta w Zestawie 02: “formułuje przykładowe pytania otwarte służące rozpoznaniu potrzeb klienta, w tym uwarunkowań wynikających z kultury organizacyjnej”. Autorzy nie widzą miejsca w Krótkiej charakterystyce na uwzględnienie uwagi Recenzenta i uzupełnienia o takie role jak:

		takie role jak: doradca, sprzedawca, mediator.	tą kwalifikację coraz bardziej wymagającą. W związku z tym zwiększyłbym też koszt do co najmniej 3.500 zł.	doradca, sprzedawca, mediator. W opinii autorów fakt, że kwalifikacja wymaga od kandydata wiedzy i doświadczenia, nie wpływa na koszty prowadzenia walidacji, a określona w opinii cena wydaje się optymalna, przy jednoczesnym założeniu, że jest to kwota orientacyjna, która w praktyce może ulec zmianie.
	Recenzent 2 Z opisu skróconego wynika, iż osoba posiadająca tę kompetencję będzie zajmowała się głównie uproszczonymi procesami rekrutacji (proces: wakat – ogłoszenie rekrutacyjne – analiza dokumentów – rozmowa kwalifikacyjna – zatrudnienie/odrzucenie kandydata). Propozycja zmiany: Dodanie opisu dodatkowych umiejętności oraz wiedzy jaką powinna zdobyć osoba ubiegająca się o tę kwalifikację. Liczba godzin 360. Propozycja zmiany: 110 godzin dydaktycznych (jeden pełen semestr)	Zadaniem rekrutera jest prowadzenie projektów rekrutacyjnych także na stanowiska menedżerskie i specjalistyczne, co oznacza konieczność posiadania wiedzy i umiejętności w zakresie weryfikacji kompetencji/kwalifikacji także w bardziej złożonych, wieloczynnikowy sposób. Minimalna czas trwania studiów podyplomowych to dwa semestry. Dobre praktyki w tym zakresie określają liczbę godzin między 150 a 220. Co oznacza, iż odbycie szkolenia pozwalającego na zdobycie niniejszej kwalifikacji obejmują od 3 do nawet 5	Kwalifikacja obejmuje umiejętności (wiedzę i kompetencje społeczne) niezbędne do prowadzenia rekrutacji i selekcji, niezależnie od stanowiska, na które rekrutowany jest pracownik. Dodatkowa wiedza na temat specyfiki danej branży i poziomu stanowiska, mimo że niezwykle ważna, nie jest przedmiotem tej kwalifikacji. Autorzy kwalifikacji uwzględnili w liczbie godzin potrzebnych do uzyskania kwalifikacji nie tylko bezpośredni czas nauki danej osoby, ale również niezbędną pracę własną oraz doświadczenie kandydata, które jest wymagane do potwierdzenia części efektów uczenia się w kwalifikacji, stąd większa liczba godzin	

			semestrów.	odpowiadająca przeciętnemu okresowi próbnemu przygotowującemu do samodzielnej pracy.
3.	Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji	Recenzent 1 Rozszerzył o osoby: chcące pracować w HR, kierowników, właścicieli firm, osoby aspirujące do pełnienia takich funkcji i ról, osoby pracujące projektowo lub zespołowo i zaangażowane do budowy zespołu.	Rekrutacja to uniwersalna umiejętność społeczno-biznesowa, dlatego przydatna jest w każdego rodzaju działalności realizowanej zespołowo. Skuteczność w pozyskiwaniu „zasobów” decyduje o rezultatach. Kto ma ją lepiej opanowaną wygrywa szczególnie w czasie, kiedy sukces nie zależy już od jednostki, ale całego zespołu (jego jakości).	Autorzy dziękują za uwagę i przyjmują propozycję uzupełnienia grupy osób o: “właściciele i osoby zarządzające w MŚP; pracownicy działu kadr, płac i administracji, których zakres zadań został poszerzony o rekrutację”.
		Recenzent 2 Propozycja zmiany: Dodatkowo: - właściciele i osoby zarządzające w MŚP - pracownicy działu kadr, których zakres zadań z tzw. „twardego HR” został poszerzony o rekrutację	W MŚP często rekrutacją zajmują się właściciele, a także pracownicy działu kadr, bez wcześniejszego przygotowania do realizacji procesów rekrutacyjnych.	Autorzy dziękują za uwagę i przyjmują propozycję uzupełnienia grupy osób o: “właściciele i osoby zarządzające w MŚP; pracownicy działu kadr, płac i administracji, których zakres zadań został poszerzony o rekrutację”.
4.	Wymagane kwalifikacje poprzedzające	Recenzent 1 Brak uwag		

		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
5.	W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji:	Recenzent 1 Brak uwag		
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
6.	Zapotrzebowanie na kwalifikację	Recenzent 1 Proponuję wzbogacić zapis.	Zwiększona konkurencyjność powoduje zapotrzebowanie na wyższe kompetencje i lepsze dopasowanie (osoby do: zadania, zespołu, firmy, kultury organizacyjnej itd.). Trafiona rekrutacja to przewaga konkurencyjna. Dostęp do lepszych i lepiej „dopasowanych” „zasobów ludzkich” to więcej możliwości i końcowo niższe koszty. Dlatego by sprostać takiemu wyzwaniu rekruter powinien stanowić pomost między dwoma światami (pracodawcy i pracownicy) łącząc je. Zapotrzebowanie na ludzi z dobrze opanowaną kwalifikacją rekrutowania będzie więc rosło (tym bardziej, że wdrożenie do zawodu trwa parę lat).	Autorzy dziękują za uwagę i przychylają się do uzupełnienia Zapotrzebowania o proponowany zapis.

		Recenzent 2 Przytoczone dane pozwalają wnioskować, iż istnieje zapotrzebowanie na profesjonalizację procesów rekrutacyjnych. Jednak zakres efektów uczenia się opisanych w późniejszych polach dokumentu nie uzasadnia założenia, iż osoba posiadająca certyfikat w kompetencji „Realizacja rekrutacji stałych” będzie potrafiła wysoki poziom świadczonego wsparcia.	Zakres opisanych efektów uczenia się na wszystkich etapach odnosi się jedynie do bardzo podstawowych zagadnień związanych z realizacją procesów rekrutacyjnych. Etap „Realizacja procesu rekrutacyjnego” nie przewiduje wiedzy kandydata w zakresie innych metod rekrutacji niż analiza dokumentów aplikacyjnych oraz rozmowa kwalifikacyjna. Nawet jeśli potencjalnie agencja realizująca proces nie będzie realizowała bardziej zaawansowanej diagnozy kandydatów to rekruter powinien posiadać wiedzę na ich temat aby móc je rekomendować klientowi, który może wykonać je we własnym zakresie.	W przekonaniu autorów kwalifikacja obejmuje także wiedzę na temat innych niż analiza dokumentów i rozmowa kwalifikacyjna narzędzi rekrutacji (patrz. efekt uczenia się Charakteryzuje metodologię prowadzenia procesu rekrutacyjnego w zestawie 01), jednak ze względu na możliwości weryfikacji sprawdzeniu w praktyce podlega przygotowanie ogłoszenia rekrutacyjnego i prowadzenie wywiadu. Jednocześnie autorzy przychylają się do dodania kryterium: “dobiera metody i narzędzia rekrutacji do profilu kompetencyjnego kandydata” w efekcie uczenia się b) w Zestawie 03.
7.	Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się	Recenzent 1 Dialog i doradztwo społeczne – studia I stopnia Doradztwo kariery i doradztwo personalne Mediacje i negocjacje – studia I i II stopnia.	Podstawą w tej pracy jest dobry kontakt z ludźmi, rozwinięte umiejętności społeczne, sprawność operacyjna oraz umiejętność godzenia czasami sprzecznych interesów.	Autorzy dziękują za uwagę i przychylają się do uzupełnienia pola Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze o zapis: “Na uczelniach wyższych można także znaleźć kierunki przygotowujące do pracy w rekrutacjach, takie jak: Dialog i doradztwo społeczne – studia I stopnia; Doradztwo kariery i doradztwo personalne – studia I i II stopnia; Mediacje i negocjacje – studia I i II stopnia. Z uwagi na autonomię uczelni wyższych, znaczne różnice programowe między uczelniami i brak

				uniwersalnych efektów uczenia się dla danych kierunków, nie jest możliwe dokonanie jednoznacznego porównania efektów uczenia się kwalifikacji “Realizacja rekrutacji stałych” z efektami uczenia się potwierdzonymi w trakcie nauki na ww. kierunkach studiów”.
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
8.	Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji	Recenzent 1 Proponuję dodać.	Praca w działach firmy odpowiadających za rozwój.	Autorzy dziękują za uwagę i przychylają się do uzupełnienia pola Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji o zapis: “Osoba posiadająca kwalifikację może poszerzać swoje kompetencje i kwalifikacje poprzez potwierdzenie innych kwalifikacji z zakresu rekrutacji (np. Realizacja projektów rekrutacyjnych w zakresie pracy tymczasowej) oraz udział w studiach podyplomowych, np. z zakresu Doradztwa personalnego, HR Business Partner i Zarządzania zasobami ludzkimi”.
		Recenzent 2 Propozycja zmiany: Dodanie informacji nt. dalszych możliwości rozwoju, np. studia podyplomowe z zakresu zarządzania kadrami (HR manager).	Nie została omówiona perspektywa dalszego uczenia się, czyli podnoszenia kompetencji w zakresie rekrutacji.	Autorzy dziękują za uwagę i przychylają się do uzupełnienia pola Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji o zapis: “Osoba posiadająca kwalifikację może poszerzać swoje kompetencje i kwalifikacje poprzez potwierdzenie innych kwalifikacji z zakresu rekrutacji (np. Realizacja projektów rekrutacyjnych w zakresie pracy tymczasowej) oraz udział w studiach podyplomowych, np. z zakresu Doradztwa personalnego, HR Business Partner i Zarządzania zasobami ludzkimi”.

9.	Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację	Recenzent 1 Znajomość prawa pracy nie jest istotą tej kwalifikacji. Można realizować misję na tym stanowisku nie znając tego aspektu. Ukończenie studiów podyplomowych z zakresu prawa pracy nie przygotowuje do pracy rekruterskiej.	To a propos wymagań dotyczących jednego z członków komisji walidacyjnej (kwalifikacja pełna z poziomem 7 PRK z zakresu prawa). Wydaje mi się, że to wygórowane wymaganie. Studia z zakresu prawa pracy uczą poruszania się w materii prawa w oparciu o akty prawne co jest zbyt odległe od tego z czym mierzy się na co dzień rekruter. Dlatego nie może to być dowód potwierdzający efekty uczenia się.	W opinii autorów jest niezbędne do przeprowadzenia rzetelnej weryfikacji (zwłaszcza jeśli chodzi o Zestaw 01), żeby przynajmniej jeden z członków komisji posiadał wiedzę z zakresu prawa (dyplom magisterski). W zamyśle autorów dyplom ukończenia studiów podyplomowych z zakresu prawa pracy może być dowodem potwierdzającym osiągnięcie efektów uczenia się zawartych w zestawie 01, a nie całej kwalifikacji. Jednocześnie, decyzja o potwierdzeniu efektów uczenia się za pomocą dowodów i deklaracji należy zawsze do komisji walidacyjnej.
		Recenzent 2 1.2. Zasoby kadrowe - przynajmniej jedna osoba posiada kwalifikację pełną z poziomem 7 PRK z zakresu prawa. Propozycja zmiany: - przynajmniej jedna osoba posiada kwalifikację pełną z poziomem 7 PRK z zakresu prawa i min. 3 letnie doświadczenie w zakresie obsługi podmiotów gospodarczych /doradztwa w zakresie prawa pracy.	Niestety uzyskanie tytułu magistra prawa nie jest tożsame z uzyskaniem wiedzy praktycznej, której nabywa się w toku pracy. Tutaj natomiast następuje specjalizacja, dlatego też wieloletnia koncentracja na innej dziedzinie prawa (np. karne, rodzinne, gospodarcze) nie daje podstaw do weryfikowania wiedzy kandydata w zakresie praktyk stosowanych w obszarze prawa pracy.	Autorzy rozumieją intencję uwagi, ale obawiają się o dokument, jaki musiałby zostać przedstawiony przez członka komisji jako dowód na 3 letnie doświadczenie w zakresie prawa pracy. Proponujemy zapis: "przynajmniej jedna osoba posiada kwalifikację pełną z poziomem 7 PRK z zakresu prawa i specjalizuje się w prawie pracy".

10.	Opis efektów uczenia się obejmujący syntetyczną charakterystykę efektów uczenia się, zestawy efektów uczenia się, poszczególne efekty uczenia się w zestawach wraz z kryteriami weryfikacji ich osiągnięcia Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się Zestawy efektów uczenia się:	Recenzent 1 Brakuje: - identyfikacji kontekstu w jakim funkcjonuje firma/organizacja, dla której prowadzony jest proces rekrutacyjny - identyfikacji potrzeb kandydata/kandydatki do pracy - umiejętności prezentacji oferty pracy kandydatowi/kandydatce - umiejętności mediacji (negocjacji) - networkingu/innego sposobu docierania do kandydatów niż ogłoszenia (te nie przynoszą żadnego efektu w przypadku wielu wyżej wykwalifikowanych stanowisk).	Identyfikacja kontekstu – kultura organizacyjna firmy, decydenci i interesariusze, poziom rozwoju organizacji, rodzaj dominującej świadomości itp. Bez identyfikacji tego nie jest możliwe zrealizowanie procesu rekrutacyjnego (chyba, że przypadkowe na zasadzie wysyłam ludzi na chybił trafił, ale by tak działać nie potrzeba żadnych kwalifikacji). Identyfikacja potrzeb kandydata – jeżeli chcę kogoś do czegoś przekonać muszę poznać jego potrzeby, preferencję i sytuację. Inaczej istnieje możliwość, że swojego rozmówcę potraktuję instrumentalnie (przedmiotowo) co stoi w sprzeczności z zasadami etyki zawodowej. W czasach, kiedy walka o wysoko wykwalifikowane zasoby ludzkie przybiera na sile umiejętność prezentacji oferty i dopasowanie jej do odbiorcy stanowi o końcowym sukcesie. To na tym etapie rekruter buduje wizerunek pracodawcy, dla którego pracuje oraz swoją własną wiarygodność. Mediacje – coraz częściej rekruterzy biorą na siebie ciężar prowadzenia wstępnych	Autorzy dziękują za uwagę i przychylają się do uzupełnienia pola Opis efektów uczenia się o: - zmianę w kryterium w efekcie uczenia się Identyfikuje potrzeby klienta w Zestawie 02: “formułuje przykładowe pytania otwarte służące rozpoznaniu potrzeb klienta, w tym uwarunkowań wynikających z kultury organizacyjnej” - w efekcie d) w Zestawie 03 dodać kryteria: “analizuje oczekiwania i potrzeby kandydata” i “prezentuje ofertę w sposób interesujący dla kandydata” oraz “negocjuje z kandydatem warunki zatrudnienia zgodnie z wytycznymi klienta”; - w Zestawie 03 w efekcie d) dobiera narzędzia pozyskiwania kandydata do stanowiska pracy (np. networking, direct search, siatka poleceń, ogłoszenie).
-----	--	--	---	--

			negocjacji (rozmowa o stawce, premiach, profitach pozapłacowych, ścieżce rozwoju itp.). Networking – podstawa pracy rekrutera. Praca w oparciu o ogłoszenia staje się coraz mniej efektywna. Konieczne jest tworzenie własnego zaplecza i poszukiwanie innych dróg docierania do potencjalnych kandydatów. Poruszania się po forach, internecie, zdobywanie rekomendacji itp.	
--	--	--	--	--

		Recenzent 2 Liczba godzin 360. Propozycja zmiany: 110 godzin dydaktycznych (jeden pełen semestr)	Minimalna czas trwania studiów podyplomowych to dwa semestry. Dobre praktyki w tym zakresie określają liczbę godzin między 150 a 220. Co oznacza, iż odbycie szkolenia pozwalającego na zdobycie niniejszej kwalifikacji obejmują od 3 do nawet 5 semestrów. Zakres wiedzy opisanej w efektach uczenia się nie wymaga tak długiego kształcenia, gdyż pozbawiony jest wiedzy nt. projektowania i realizacji złożonych procesów rekrutacyjnych	Autorzy kwalifikacji uwzględnili w liczbie godzin potrzebnych do uzyskania kwalifikacji nie tylko bezpośredni czas nauki danej osoby, ale również niezbędną pracę własną oraz doświadczenie kandydata, które jest wymagane do potwierdzenia części efektów uczenia się w kwalifikacji, stąd większa liczba godzin odpowiadająca przeciętnemu okresowi próbnemu przygotowującemu do samodzielnej pracy.
		b. Dobiera narzędzia rekrutacyjne do stanowiska pracy Propozycja zmiany: Dobiera narzędzia komunikacji z potencjalnymi kandydatami do profilu firmy i stanowiska pracy.	Opis kryteriów weryfikacji odnosi się do komunikacji z potencjalnymi kandydatami, nie zaś do narzędzi rekrutacyjnych jakimi są m.in. wywiady, assessment center, kwestionariusze, etc.	Autorzy, przychylając się do sugestii recenzenta uzupełnili efekt uczenia “Dobiera narzędzia rekrutacyjne do stanowiska pracy” o kryterium: “dobiera metody i narzędzia selekcji (np. wywiad kompetencyjny, biograficzny, testy psychometryczne, assessment center) do profilu kompetencyjnego kandydata”. W opinii autorów uczyniło to efekt uczenia się spójnym i kompletnym.
11.	Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności	Recenzent 1	Bezterminowo. Rynek (pracodawca) sam decyduje w oparciu o efekty pracy czy dana osoba ma kwalifikacje do tego by pełnić rolę rekrutera czy nie. To najważniejsze kryterium weryfikacyjne. Nie widzę	Autorzy dziękują za uwagę, jednak nie przychylają się do propozycji zmiany. Zmieniające się przepisy prawa pracy i pojawiające się nowe narzędzia rekrutacyjne powodują, że konieczna jest aktualizacja wiedzy i umiejętności w tym zakresie.

			powodów by ktoś miałby starać się o odnowienie tej kwalifikacji.	
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
12.	Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji	Recenzent 1 Brak uwag		
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
13.	Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji	Recenzent 1 Brak uwag		
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
14.	Kod dziedziny kształcenia	Recenzent 1 Brak uwag		
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
15.	Kod PKD	Recenzent 1 Brak uwag		
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		

Część 2. Ogólne uwagi na temat kwalifikacji

Pytania ogólne	Uwaga – uzasadnienie (recenzenci)	Odniesienie się do uwag (zespół ekspercki)
Czy projekt opisu kwalifikacji zawiera informacje wyraźnie pokazujące potrzebę jej włączenia do ZSK?	Recenzent 1 NIE Opis nie oddaje wartości jaką jest w stanie wnieść do organizacji dobry rekruter. Nie widać pożytku jaki z jego pracy płynie dla społeczeństwa (pracodawcy, pracownicy, ich rodziny, społeczności lokalnych itd.). Może też warto zastanowić się nad rolą rekrutera we wprowadzaniu na rynek pracy ludzi młodych.	Zapotrzebowanie na kwalifikacje zostało uzupełnione o poruszane w sugestii kwestie.
	Recenzent 2 NIE Z przytoczonych badań dowiadujemy się, iż tak pracodawcy jak i pracownicy oczekują profesjonalizacji procesów rekrutacyjnych. Oznacza to, iż aktualnie realizowane działania nie są wystarczające. Pracownicy chcą czuć się partnerami w relacjach z pracodawcami oraz agencjami rekrutacyjnymi. Pracodawcy zaś oczekują rekrutacji pozwalających na niezachwianą realizację procesów biznesowych, czyli poprawnie zweryfikowanych kandydatów. W praktyce oznacza to dwie kwestie: 1. Pro-klienckie podejście rekruterów (i agencji rekrutacyjnych) do pracowników i pracodawców jednocześnie, o czym nie ma mowy (poza skutecznym badaniem potrzeb) w opisie kompetencji. 2. Realizowanie procesów zapewniających wysokie wyniki jakościowe w zakresie rekomendowanych kandydatów. Takie działania zaś opierają się m.in. na praktycznej weryfikacji oczekiwanych od kandydatów umiejętności (np. umiejętności delegowania, udzielania informacji	Autorzy dziękują za uwagę. Wydaje się, że wprowadzone w opisie kwalifikacji zmiany odpowiadają zasygnalizowanym przez Recenzenta potrzebom i podkreślają znaczenie odpowiadania na potrzeby kandydatów. W praktyce oddaje to pro-klienckie podejście, gdyż w procesie rekrutacji klientem jest zarówno kandydat, jak i pracodawca.

	zwrotnej, przypisywania zadań do odpowiednich pracowników, prezentowania wyników własnej pracy na forum, przygotowaniu i prowadzeniem zebrań, działaniem w zespole, planowania, etc.). Zatem opis kwalifikacji odnosi się do potrzeby wprowadzenia certyfikacji zwiększających jakość procesów rekrutacyjnych, jednak w swojej treści (w dalszych sekcjach) sankcjonuje obecne standardy prowadzenia rekrutacji: potrzeba klienta-ogłoszenie – analiza dokumentów aplikacyjnych - rozmowa kwalifikacyjna - decyzja o zatrudnieniu.	
Czy w Pani/Pana odczuciu można spodziewać się dużego zainteresowania otrzymaniem certyfikatu wydanego przez instytucję certyfikującą w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?	Recenzent 1 TAK Lokowanie pracownika w dobrym dla niego środowisku (dobrym rozumianym jako środowisko sprzyjające jego rozwojowi) jest jednym z największych wyzwań społecznych przed jakimi stoimy. Oczekiwania w tym względzie są ogromne i będą się jeszcze zwiększać. Rekruter jest tym, który łączy dwa do tej pory antagonistycznie nastawione do siebie światy (pracodawcy i pracownicy). To „zawód” z przyszłością.	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię.
	Recenzent 2 NIE Zainteresowanie uzyskanej opisanej kwalifikacji będzie wysokie, jeśli świadomość rynku w tym zakresie wzrośnie (tak kandydatów, jak i rekruterów oraz samych firm – w tym osób zarządzających). Z przytoczonych, w uzasadnieniu potrzeby wprowadzenia kwalifikacji, danych wynika, iż pogłębieniu ulega deficyt tzw. „talentów”, przy jednoczesnym wzroście oczekiwań wobec potencjalnych pracodawców tej grupy pracowników. Zatem wspomniane wyżej raporty winny być interpretowane bezpośrednio jako dowód na rosnącą	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię. Jednocześnie uzupełniono opis grup zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji o osoby zarządzające w MŚP, osoby zatrudnione w działach kadr, płac i administracji.

	potrzebę profesjonalizacji procesów rekrutacji, także w MŚP, a nie jak dotąd jedynie w dużych firmach i korporacjach międzynarodowych. Opisany zakres efektów uczenia się jednak nie gwarantuje podniesienia jakości rekrutacji, a co za tym idzie nie widzę podstaw wysokiego zainteresowania uzyskaniem certyfikacji w ramach tej kompetencji.	
Czy nazwa kwalifikacji, nazwy zestawów, efekty uczenia się i kryteria weryfikacji stanowią spójną całość?	Recenzent 1 TAK Pod warunkiem, że myślimy o bardzo prostych i powtarzalnych rekrutacjach na stanowiska nisko wykwalifikowane oraz traktujemy kandydata przedmiotowo, a nie podmiotowo.	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię. Kwalifikacja obejmuje umiejętności (wiedzę i kompetencje społeczne) niezbędne do prowadzenia rekrutacji i selekcji, niezależnie od stanowiska, na które rekrutowany jest pracownik. Dodatkowa wiedza na temat specyfiki danej branży i poziomu stanowiska, mimo że niezwykle ważna, nie jest przedmiotem tej kwalifikacji.
	Recenzent 2 TAK W mojej opinii zachodzi duża spójność pomiędzy nazwami zestawów, efektami uczenia się oraz kryteriami ich oceny. Jedyną moją wątpliwość stanowi nazwa kompetencji. Dodatkowo weryfikacja poszczególnych efektów uczenia się ma charakter procesowy i stanowi jasny ciąg przyczynowo – skutkowy, co dodatkowo powinno wzmacniać zrozumienie przebiegu certyfikacji w odbiorze potencjalnych kandydatów oraz pracodawców.	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię.
Czy projekt opisu kwalifikacji zawiera wszystkie efekty uczenia się i kryteria weryfikacji niezbędne do wykonywania czynności wskazanych w kwalifikacji?	Recenzent 1 NIE Braki zostały opisane w pierwszej tabelce.	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię i odnieśli się powyżej do wszystkich uwag.
	Recenzent 2 NIE W mojej opinii kluczowym obszarem brakującym w procesach rekrutacyjnych jest wiedza i umiejętności w zakresie projektowania weryfikacji kompetencji	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię i odnieśli się powyżej do wszystkich uwag.

	kandydatów. Dla wielu stanowisk opieranie się na analizie dokumentów oraz rozmowie kwalifikacyjnej nie wystarcza, nawet gdy zostanie zastosowana metoda wywiadu behawioralnego. Ryzyko zatrudnienia pracownika, który dobrze umie siebie zaprezentować, a faktycznie nie posiada poszukiwanych kwalifikacji na oczekiwanym poziomie jest bardzo duże. W takiej sytuacji konieczna jest znajomość szerokiej gamy narzędzi diagnostycznych pozwalających na etyczną, rzetelną i powtarzalną weryfikację kompetencji kandydatów. Do tego pozwoli ona na porównywanie uzyskiwanych wyników i tym samym podniesie trafność takiej analizy. W opisie efektów uczenia się brakuje informacji o konieczności zdobycia tej wiedzy i wykształcenia umiejętności. Przyjęty horyzont czasowy w postaci 360 godzin dydaktycznych pozwala na poznanie i przećwiczenie w praktyce (na bazie symulacji i analizy studiów- przypadku) zagadnień opisanych w powyższych akapitach. Przy pozostaniu przy obecnym zakresie efektów uczenia się, w mojej opinii dostateczną liczbą godzin jest 110.	
Czy efekty uczenia się w kwalifikacji są spójne ze wskazaną grupą adresatów?	Recenzent 1 TAK Jeżeli wzięte zostaną wspomniane uwagi to całość stanie się spójna.	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię i odnieśli się powyżej do wszystkich uwag.
	Recenzent 2 NIE Opisane efekty uczenia nie się odnoszą się do grupy osób zainteresowanych prowadzeniem rekrutacji. Traktują je jedynie w sposób bardzo podstawowy, a przewidując na ich osiągnięcie 360 godzin zegarowych. Oznacza to, iż osoba potencjalnie zainteresowana uzyskaniem	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię i odnieśli się powyżej do wszystkich uwag. Autorzy kwalifikacji uwzględnili w liczbie godzin potrzebnych do uzyskania kwalifikacji nie tylko bezpośredni czas nauki danej osoby, ale również niezbędną pracę własną oraz doświadczenie kandydata, które jest wymagane do potwierdzenia części efektów

	certyfikacji w tej kompetencji musi przeznaczyć średnio dwa lata na naukę. Przy obecnej dynamice rynku pracy to obiektywnie długo, zważywszy na fakt, iż studia podyplomowe trwają średnio 2 semestry, czyli od października jednego roku do czerwca roku kolejnego. Przy przyjętych w opisie kwalifikacji założeniach, mówimy o podwojeniu tego okresu. Osoby posiadające już praktyczne doświadczenie (czyli wymienione w opisie jako adresaci) w prowadzeniu prostych rekrutacji mogą nie być zainteresowane udziałem w procesie edukacyjnym trwającym około 2 lat, przy założeniu uzyskania certyfikatu potwierdzającego jedynie podstawową wiedzę (pracownik czy pracodawca mając wgląd w opis kompetencji w systemie ZSK przeczyta obecnie umieszczony, ograniczony zakres nabywanych kompetencji). Wg raportu „HR Trends 2018” opublikowanego przez firmę doradczą Deloitte, do 2026 roku około 80% pracowników będą stanowić osoby z tzw. pokolenia „Millenialsów”. Jak możemy przeczytać w treści tego opracowania ich oczekiwania w zakresie rozwoju kariery związane są z szybka gratyfikacją zainwestowanej pracy i poniesionego wysiłku. Możemy się zatem spodziewać, iż uzyskanie certyfikatu potwierdzającego podstawowe kompetencje po 2 latach nauki może nie być dla nich ani atrakcyjne biznesowo, ani motywujące w zakresie samorozwoju. Z dużym prawdopodobieństwem możemy założyć, iż będą szukać rozwiązań, które w stosunkowo krótkim czasie pozwolą im zdobyć kompetencje konieczne do dalszego rozwoju w strukturach organizacji (lub poza nimi).	uczenia się w kwalifikacji, stąd większa liczba godzin odpowiadająca przeciętnemu okresowi próbnemu przygotowującemu do samodzielnej pracy. Jednocześnie przypominają, że opisany okres przygotowania do walidacji jest czasem orientacyjnym i w praktyce może być krótszy.
--	--	--

Czy projekt opisu kwalifikacji w opinii recenzenta jest zrozumiały dla osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji?	Recenzent 1 TAK Tekst jest napisany w sposób jasny i konkretny. Można na jego podstawie zbudować sobie wyobrażenie.	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię.
	Recenzent 2 TAK Wyzwaniem jest nazwa kwalifikacji, która w mojej opinii jest myląca. Nazwa kwalifikacji jest potoczną nazwą stosowaną w rekrutacji, co nie jasno daje do zrozumienia osobom nie znającym zagadnienia, a potencjalnie zainteresowanym rozwojem swoich kompetencji w zakresie rekrutacji. Wyszukanie hasła „rekrutacja stała” generuje wyniki stron agencji i firm rekrutacyjnych, które informują o profesjonalizmie świadczonych przez siebie usług oraz reklamie outsourcingu w tym zakresie. Opis kwalifikacji jest wg mnie jasny, przejrzysty i zrozumiały. Potencjalny zainteresowany dowie się z jego treści, iż kluczowym aspektem rekrutacji są przepisy prawa pracy oraz redagowanie ogłoszeń rekrutacyjnych na podstawie właściwie przeprowadzonego badania potrzeb klienta.	Autorzy dziękują za uwagę, jednak nie przychylają się do propozycji zmiany nazwy. Ze względu na powszechne stosowanie na rynku terminu „rekrutacje stałe” wydaje się, że termin ten najlepiej oddaje intencje autorów i pozwala odróżnić ten rodzaj rekrutacji od rekrutacji do pracy tymczasowej.
Czy zaproponowana walidacja jest adekwatna do efektów uczenia się wskazanych w projekcie opisu kwalifikacji?	Recenzent 1 TAK Nie mam do niej zastrzeżeń poza wskazaniem jakie zamieściłem wcześniej.	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię i odnieśli się powyżej do wszystkich uwag.
	Recenzent 2 TAK Odnosząc się bezpośrednio do opisanych efektów uczenia się, uznaję zaproponowaną walidację za właściwą. Pozwala ona zweryfikować poczynione założenia u kandydatów bez doświadczenia, przy jednoczesnym uniknięciu dyskryminacji osób zawodowo	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię.

	zajmujących się rekrutacją.	
--	-----------------------------	--

Inne uwagi recenzentów	Odniesienie się do uwag (zespół ekspercki)
Recenzent 1 Brak uwag	
Recenzent 2 Moją daleko idącą wątpliwość budzi wycena kosztów uzyskania certyfikacji. Przyjmując założenia opisane w poszczególnych sekcjach formularza, kandydat nie mogący wykazać się doświadczeniem w realizacji procesów rekrutacyjnych na stałe, będzie zobligowany odbyć szkolenie trwające 360h co oznacza np. 2 lata nauki lub 22 weekendy po 16 godzin nauki w każdym, co daje nam odliczając wakacje ponad połowę weekendów w roku. Przyjmując za punkt odniesienia średnie koszty rocznych kursów na wysokości 7000 PLN, koszt uzyskania kwalifikacji na poziomie podstawowym musiałby wynieść 9000 PLN (rok intensywnej nauki + egzamin certyfikujący) lub 16 000 PLN (dwa lata nauki + koszt egzaminu). Przy średnich zarobkach rekruterów w Polsce (źródło: raport pracuj.pl - https://zarobki.pracuj.pl/stanowiska/human-resources-zasoby-ludzkie/konsultant-ds-rekrutacji) w wysokości 5400 PLN brutto (na rękę nie całe 3900 PLN) koszt takiej certyfikacji nie wydaje się atrakcyjny.	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię. Założeniem kwalifikacji rynkowych w systemie ZSK jest fakt, że dzięki walidacji można potwierdzić efekty uczenia się niezależnie od drogi, czasu i sposobu ich nabycia, toteż nikt nie obliuguje kandydata do odbywania szkoleń czy kursów.

Konkluzja recenzji	Odniesienie się do konkluzji (zespół ekspercki)
Recenzent 1 W mojej opinii włączenie analizowanej kwalifikacji do ZSK jest uzasadnione, proponuję jednak zmodyfikować opis kwalifikacji. Konieczne jest wprowadzenie zmian tak aby oddać to co dzieje się obecnie na rynku oraz to z czym za jakiś czas będziemy się mierzyć. Akcenty w tej pracy przenosić się będą z szybkości działania na jakość działania. Do tego potrzebne jest szerokie spojrzenie na potrzeby klienta, kandydata oraz organizację, dla której się pracuje. Nie znaczy to, że szybkość straci na znaczeniu. Zawsze znajdą się klienci, dla których ten element będzie najbardziej istotny, ale prawdopodobnie będą to osoby/organizacje prowadzące swoją działalność w sposób daleki od złożoności i oparty o niską świadomość wartości własnej pracujących tam ludzi. W bardziej skomplikowanych układach gdzie występuje wiele powiązań biznesowych i płaszczyzn współpracy aby podolać wyzwaniu rekrutacyjnemu trzeba być nie tylko dobrze do tego przygotowany ale także posługiwać się szerokim spojrzeniem i głębokim zrozumieniem rzeczywistości biznesowej.	Autorzy dziękują za wyrażoną opinię i odnieśli się powyżej do zgłoszonych uwag.

Recenzent 2 W mojej opinii włączenie analizowanej kwalifikacji do ZSK jest uzasadnione, proponuję jednak zmodyfikować opis kwalifikacji.

Opis kompetencji w aktualnym kształcie wydaje się nie odpowiadać oczekiwaniom profesjonalizacji rynku rekrutacji. Między innymi dlatego, że w swojej formie odnosi się jedynie do podstawowych kompetencji rekruterów, realizujących jedynie proste procesy. Nie zakłada wyposażania potencjalnych adresatów w kompetencje pozwalające im na świadczenie wysokiej jakości usług rekrutacyjnych.

Dodatkowo opisany poziom certyfikacji w kontekście nakładów pracy potencjalnych adresatów (czasowych i finansowych) wydaje się być zbyt niski. Co oznacza, zwłaszcza w kontekście charakterystyki oczekiwań generacji Millenialsów, bardzo niską motywację do przystąpienia do tak skonstruowanej certyfikacji.

Rekomenduję wprowadzenie zmian i korekt przede wszystkim w następujących zakresach:

- efekty uczenia się,
- przewidzianej liczby godzin.

Pozostałe propozycje znajdują się w pierwszej części tej recenzji.

Autorzy dziękują za wyrażoną opinię i odnieśli się powyżej do zgłoszonych uwag.