

Podsumowanie konsultacji opisu kwalifikacji **“Realizacja projektów rekrutacyjnych w zakresie pracy tymczasowej”**

Przeprowadzonych w ramach zamówienia nr IBE/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 Brak uwag		
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
2	Krótką charakterystyka kwalifikacji oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji	Recenzent 1 Osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do przygotowania i realizacji procesu rekrutacyjnego w zakresie pracy tymczasowej oraz obsługi administracyjnej pracowników tymczasowych. Orientacyjny koszt uzyskania dokumentu: 2 200,00 zł	W przedsiębiorstwach dużych i średniej wielkości zwykle obsługa administracyjna osób zatrudnionych nie jest prowadzona przez pracownika, która taką rekrutację realizowała. Inaczej proces obsługi administracyjnej może przebiegać w agencjach pracy tymczasowej. Proponuję zapis bez tego fragmentu:	Założeniem jest przygotowanie “rekrutera” do kompleksowej obsługi procesu rekrutacji w zakresie pracy tymczasowej właśnie z uwagi na zróżnicowanie w kwestii wielkości przedsiębiorstwa oraz ich wewnętrznych procesów rekrutacji.

			„Osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do przygotowania i realizacji procesu rekrutacyjnego w zakresie pracy tymczasowej oraz do ewentualnej obsługi administracyjnej pracowników tymczasowych.” Może należałoby podać dwa koszty uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie tej kwalifikacji: koszt pełny (jak podano) i koszt niższy od zaproponowanego, w przypadku jeśli kwalifikacja nie będzie zawierać elementu obsługi administracyjnej pracowników tymczasowych.	
		Recenzent 2 Proponuję rozważyć uzupełnienie zapisu o: „W organizacjach pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy. Osoba ta może także prowadzić własną działalność gospodarczą w zakresie rekrutacji do pracy tymczasowej.”	Cel zmiany: ujednolicenie z punktem Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji	Uwaga uwzględniona w opisie kwalifikacji.
3.	Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji	Recenzent 1 Brakuje w grupie osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji osób pracujących w przedsiębiorstwach. Proponuję dodać zapis:	W działach HR przedsiębiorstw także mogą się znaleźć osoby zainteresowane uzyskaniem takiej kwalifikacji. To mogą być osoby prowadzące rekrutacje stałe lub pracujące na innych stanowiskach.	Uwaga uwzględniona w opisie kwalifikacji.

		„- osoby pracujące w przedsiębiorstwach w działach HR chcące potwierdzić swoje kompetencje.”		
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
4.	Wymagane kwalifikacje poprzedzające	Recenzent 1 Brak uwag		
		Recenzent 2 Proponuję „nie dotyczy” zmienić na „kwalifikacja pełna z poziomem 4 PRK”	Cel zmiany: uspoźnienie z kolejnym punktem	Uwaga uwzględniona w opisie kwalifikacji
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 Brak uwag		
		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
7.	Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji	Recenzent 1 Część efektów uczenia się wykazuje podobieństwo do kwalifikacji „Realizacja rekrutacji stałych”, co wynika z podobnych	Oba zapisy dotyczą jedynie rekrutacji pracowników tymczasowych prowadzonych przez agencje pracy tymczasowej. Nie dotyczą natomiast rekrutacji	Uwaga Eksperta odnosi się bardziej do rekrutacji o charakterze stałym i nie powinna być uwzględniona w niniejszym opisie.

	ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się	założeń i celów stawianych rekrutacjom stałym i tymczasowym, których dotyczą obie kwalifikacje. Wskazane kwalifikacje różnią się jednak narzędziami stosowanymi w procesie rekrutacji oraz zestawem Obsługa administracyjna zatrudniania osób kierowanych do pracodawcy użytkownika, który występuje wyłącznie w niniejszej kwalifikacji. Część efektów uczenia się (zawartych w zestawie 04) wykazuje podobieństwo z kwalifikacją "Obsługa procesów kadrowo-płacowych", co wynika z faktu, że osoba przygotowana do prowadzenia projektów w zakresie pracy tymczasowej zajmuje się także obsługą administracyjną zatrudniania osób kierowanych do pracodawcy użytkownika, niemniej jednak jest to tylko element jej pracy, a nie główny aspekt, jak w kwalifikacji "Obsługa procesów kadrowo-płacowych".	pracowników tymczasowych prowadzonych przez przedsiębiorstwa. Proponuję w pierwszym zapisie następującą zmianę: „osób kierowanych do pracodawcy użytkownika lub osób rekrutowanych przez firmy czy instytucje(...)”. Proponuję w drugim zapisie następującą zmianę: „co wynika z faktu, że osoba przygotowana do prowadzenia projektów w zakresie pracy tymczasowej może zajmować się także obsługą administracyjną zatrudniania osób kierowanych do pracodawcy użytkownika lub rekrutowanych na własne potrzeby przedsiębiorstwa czy instytucji (...)”.	
--	---	---	---	--

		Recenzent 2 Zgadzam się z propozycją		
8.	Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji	Recenzent 1 Brak uwag		
		Recenzent 2 Proponuję uzupełnić zapis o przykładowe stanowiska pracy, na które osoba z kwalifikacją będzie mogła aplikować (i w konsekwencji zweryfikować ostatecznie proponowany koszt uzyskania dokumentu oraz liczbę godzin potrzebną do uzyskania wymaganych efektów uczenia się)	Uzasadnienie: podanie konkretnych stanowisk pozwoli kandydatowi porównać nakłady poniesione na uzyskanie kwalifikacji z wynagrodzeniem możliwym do uzyskania na danym stanowisku	Z uwagi na duże zróżnicowanie w nazewnictwie stanowisk autorzy stoją na stanowisku, że bezpieczniej jest pozostać na obecnym poziomie szczegółowości.
9.	Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację	Recenzent 1 1.1 Metody – brak uwag 1.2 Zasoby kadrowe W skład komisji walidacyjnej wchodzi 3 osoby, z których wszyscy posiadają kwalifikację pełną z poziomem minimum 6 PRK, oraz komisja łącznie spełnia poniższe kryteria, przy czym każdy z członków musi spełniać przynajmniej jedno z nich: - przynajmniej dwie osoby	Wydaje się, że w zupełności wystarczającym do walidacji kwalifikacji jest 3 letnie doświadczenie zawodowe w realizacji projektów rekrutacyjnych. Jest to wystarczający okres na zdobycie wymaganej wiedzy dotyczącej rekrutacji i doświadczenia. Proponuję następujący zapis: „przynajmniej dwie osoby posiadają minimum 3-letnie doświadczenie zawodowe w	Z uwagi na kwestię oceny kompetencji, jaka ma miejsce na etapie walidacji, autorzy uważają, że pozostawienie 5-letniego doświadczenia zawodowego ma przede wszystkim walor jakościowy.

		posiadają minimum 5-letnie doświadczenie zawodowe w realizacji procesów rekrutacyjnych; 1.3. Warunki organizacyjne i materialne Dowodami mogącymi stanowić podstawę potwierdzenia części lub całości efektów uczenia się, mogą być: - opisane przeprowadzone projekty rekrutacyjne potwierdzone przez agencję pracy tymczasowej wraz z referencjami od klientów; 2. Etap identyfikowania i dokumentowania – brak uwag	realizacji procesów rekrutacyjnych; Zapis ten dotyczy procesu rekrutacji pracowników tymczasowych prowadzonych jedynie przez agencje pracy tymczasowej a nie przedsiębiorstwa czy instytucje. Proponuję następującą zmianę w zapisie: „(...) - opisane przeprowadzone projekty rekrutacyjne potwierdzone przez agencję pracy tymczasowej wraz z referencjami od klientów i/lub projekty rekrutacyjne zrealizowane w przedsiębiorstwie czy instytucji wraz z referencjami; (...)”.	Z uwagi na brak możliwości zdobycia wszystkich wymaganych dla kwalifikacji kompetencji w obszarze projektów rekrutacyjnych w przedsiębiorstwach w ocenie autorów kwalifikacji nie jest wskazane rozszerzenie zakresu dowodów mogących stanowić podstawę potwierdzenia.
		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	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	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. Proponują zapis: - przynajmniej jedna osoba posiada kwalifikację pełną z poziomem 7 PRK z zakresu prawa i specjalizuje się w prawie pracy.

		prawa i min. 3 letnie doświadczenie w zakresie obsługi podmiotów gospodarczych /doradztwa w zakresie prawa pracy	stosowanych w obszarze prawa 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 Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się Osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do przygotowania i realizacji procesu rekrutacyjnego w zakresie pracy tymczasowej oraz obsługi administracyjnej pracowników tymczasowych. Jest przygotowana do przygotowania oferty pracy tymczasowej na podstawie zidentyfikowanych potrzeb klienta. Osoba posiadająca kwalifikację ma także potwierdzone kompetencje w zakresie sporządzania dokumentacji związanej z nawiązaniem stosunku pracy, przebiegiem zatrudnienia osób i sporządzania dokumentacji związanej z rozwiązaniem umów z osobami kierowanymi do pracodawcy użytkownika zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Jest samodzielna w swoich działaniach i ponosi odpowiedzialność za dobór odpowiedniego kandydata na	Te zapisy dotyczą jedynie rekrutacji pracowników tymczasowych realizowanych przez agencje pracy tymczasowej a nie przez przedsiębiorstwa czy instytucje. Proponuję następujące zmiany tych zapisów: „Osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do przygotowania i realizacji procesu rekrutacyjnego w zakresie pracy tymczasowej oraz, jeśli jest to wymagane, do obsługi administracyjnej pracowników tymczasowych. Jest przygotowana do przygotowania oferty pracy tymczasowej na podstawie zidentyfikowanych potrzeb klienta, przedsiębiorstwa czy instytucji na rzecz których rekrutacja jest realizowana. Osoba posiadająca kwalifikację ma także potwierdzone kompetencje w zakresie sporządzania dokumentacji związanej z nawiązaniem stosunku pracy, przebiegiem zatrudnienia osób i sporządzania dokumentacji związanej z rozwiązaniem umów z osobami kierowanymi do	Uwaga eksperta odnosi się bardziej do rekrutacji o charakterze stałym i nie powinna być uwzględniona w niniejszym opisie.

		stanowisko pracy u pracodawcy użytkownika. Wyodrębnione zestawy efektów uczenia się – brak uwag Poszczególne efekty uczenia się w zestawach 01.Przygotowanie procesu rekrutacji tymczasowej (4 PRK) Kryteria weryfikacji a. Charakteryzuje metodykę prowadzenia procesu rekrutacyjnego • omawia metody i narzędzia rekrutacji; • dobiera metody i narzędzia rekrutacyjne do opisu stanowiska; • opisuje schemat przebiegu rekrutacji. b. Charakteryzuje przepisy prawa regulujące pracę tymczasową – brak uwag c. Charakteryzuje przepisy prawa dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu – brak uwag d. Charakteryzuje przepisy prawa dotyczące ochrony danych	pracodawcy użytkownika lub zatrudnianych w przedsiębiorstwie czy instytucji zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Jest samodzielna w swoich działaniach i ponosi odpowiedzialność za dobór odpowiedniego kandydata na stanowisko pracy u pracodawcy użytkownika, w przedsiębiorstwie czy instytucji. W tym zapisie brakuje kryterium związanego ze źródłami naboru. Proponuję przed: „omawia metody i narzędzia rekrutacji” dodać zapis: „omawia źródła naboru pracowników tymczasowych i dobiera właściwe do opisu stanowiska;” Wydaje się, że brakuje w tym zapisie punktu dotyczącego efektywności kosztowej ogłoszenia o pracę oraz narzędzi pozyskiwania kandydatów. Brakuje także prowadzenia negocjacji dotyczących zakupu ogłoszeń oraz innych niż ogłoszenia źródeł naboru kandydatów. Są to	Autorzy zgadzają się częściowo z uwagą Recenzenta/ki. Proponują wprowadzenie do opisu następującego kryterium: • omawia źródła pozyskiwania kandydatów na pracowników tymczasowych;
--	--	--	--	--

	osobowych kandydata do pracy – brak uwag 02.Przygotowanie oferty usługi pracy tymczasowej (4 PRK) punkt a i b - brak uwag 03.Realizacja procesu rekrutacji a. Przygotowuje ogłoszenie rekrutacyjne – brak uwag b. Dobiera narzędzia rekrutacyjne do stanowiska pracy • omawia kanały dystrybucji ogłoszenia o pracę z uwzględnieniem specyfiki stanowiska pracy i uwarunkowań rynku lokalnego; • dobiera narzędzia pozyskiwania kandydata do stanowiska pracy. b. Analizuje i selekcjonuje dokumenty aplikacyjne – brak uwag c. Weryfikuje kompetencje i doświadczenie kandydata – brak uwag	elementy ważne dla wszystkich podmiotów prowadzących rekrutację. Proponuję następujący zapis: - omawia kanały dystrybucji ogłoszenia o pracę z uwzględnieniem specyfiki stanowiska pracy, efektywności kosztowej realizowanego projektu rekrutacyjnego i uwarunkowań rynku lokalnego; - dobiera źródła naboru kandydatów z uwzględnieniem specyfiki stanowiska pracy, efektywności kosztowej realizowanego projektu rekrutacyjnego i uwarunkowań rynku lokalnego; - dobiera narzędzia pozyskiwania kandydata do stanowiska pracy uwzględniając efektywność kosztową prowadzonej rekrutacji. - prowadzi i finalizuje negocjacje dotyczące kosztu ogłoszeń. Te zapisy odnoszą się jedynie do projektów rekrutacyjnych realizowanych przez agencje pracy tymczasowej. Proponuję zapis: „przygotowuje rekomendacje dla klienta, przedsiębiorstwa lub	Uwaga została uwzględniona w opisie kwalifikacji To było już wprowadzone we wcześniejszych efektach uczenia się. Uwaga została uwzględniona w opisie kwalifikacji Odnosnie do uwagi: „prowadzi i finalizuje negocjacje dotyczące kosztu ogłoszeń” - w ocenie autorów posiadacz kwalifikacji nie wykonuje tych czynności. Uwaga eksperta odnosi się bardziej do rekrutacji o charakterze stałym i nie powinna być uwzględniona w niniejszym opisie.
--	--	---	---

	d. Finalizuje proces rekrutacji • potwierdza element oferty pracy oraz oczekiwania kandydata; • przygotowuje rekomendację dla klienta; • formułuje pytania w celu zbadania satysfakcji klienta po zakończonym procesie rekrutacyjnym; • sporządza komunikat informujący kandydata o wyniku rekrutacji. 04. Obsługa administracyjna zatrudniania osób kierowanych do pracodawcy użytkownika a. Sporządza dokumentację związaną z nawiązaniem stosunku zatrudnienia zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa • przygotowuje umowę i dodatkowe dokumenty według wzoru stosowanego w danej agencji pracy tymczasowej. b. Sporządza dokumentację związaną z przebiegiem zatrudnienia osób kierowanych do pracodawcy użytkownika zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa – brak uwag c. Sporządza dokumentację związaną z rozwiązaniem umów z osobami skierowanymi do	instytucji” „formułuje pytania w celu zbadania satysfakcji klienta lub przełożonego po zakończonym procesie rekrutacji W tym etapie realizowanego projektu rekrutacji brakuje zapisu o monitorowaniu efektywności prowadzonych projektów rekrutacyjnych. Proponuję następujące zapisy: e. Monitoruje efektywność zrealizowanych projektów rekrutacyjnych - omawia sposoby badania efektywności projektów rekrutacyjnych Ten zapis dotyczy jedynie projektów rekrutacyjnych realizowanych przez agencje pracy tymczasowej. Proponuję zapis: „przygotowuje umowę i dodatkowe dokumenty według wzoru stosowanego w danej agencji pracy tymczasowej, przedsiębiorstwie lub instytucji. Ten zapis odnosi się jedynie do projektów rekrutacyjnych prowadzonych przez agencje pracy	Monitorowanie nie jest standardową czynnością realizowaną przez osobę posiadającą daną kwalifikację. Uwaga eksperta odnosi się bardziej do rekrutacji o charakterze stałym i nie powinna być uwzględniona w niniejszym opisie.
--	--	---	--

	pracodawcy użytkownika zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa • identyfikuje obowiązki agencji pracy tymczasowej związane z ustaniem stosunku pracy lub innego stosunku zatrudnienia; • przygotowuje dokumentację związaną z rozwiązaniem współpracy z osobami skierowanymi do pracodawcy użytkownika;	tymczasowej. Proponuję zapis: „Sporządza dokumentację związaną z rozwiązaniem umów z osobami zatrudnionymi zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa” „identyfikuje obowiązki agencji pracy tymczasowej i / lub pracodawcy związane z ustaniem stosunku pracy lub innego stosunku zatrudnienia” „przygotowuje dokumentację związaną z rozwiązaniem współpracy z osobami zatrudnionymi”	W ocenie autorów recenzent/ka proponuje nieuzasadnione zawężenie zakresu kryterium. Autorzy proponują następujący zapis: • identyfikuje obowiązki agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika związane z ustaniem stosunku pracy lub innego stosunku zatrudnienia; W ocenie autorów recenzent/ka proponuje nieuzasadnione poszerzenie zakresu kryterium.
	Recenzent 2 Liczba godzin 480. Propozycja zmiany: 150 godzin dydaktycznych	Minimalny czas trwania studiów podyplomowych to dwa semestry. Dobre praktyki w tym zakresie określają liczbę godzin między 150 a 220. Co oznacza, iż szkolenie pozwalające osiągnąć efekty uczenia się wymagane dla niniejszej kwalifikacji musiałoby obejmować 4 pełne semestry tj. osoba potencjalnie zainteresowana uzyskaniem certyfikacji w tej kompetencji musi przeznaczyć dwa lata na naukę. Przy obecnej dynamice rynku pracy to obiektywnie zbyt długo i zbyt kosztownie jak na spodziewany po uzyskaniu kwalifikacji poziom	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.

		b. Dobiera narzędzia rekrutacyjne do stanowiska pracy Propozycja zmiany: Dobiera narzędzia komunikacji z potencjalnymi kandydatami do profilu firmy i stanowiska pracy.	wynagrodzenia. Poza tym wiedza podstawowa z zakresu rekrutacji tymczasowej nie jest bardziej rozległa niż ta np. z zakresu „zarządzania sprzedażą” czy „coachingu” lub „doradztwa zawodowego”, a programy studiów podyplomowych z tych obszarów trwają 2 semestry. Opis kryteriów weryfikacji odnosi się do komunikacji z potencjalnymi kandydatami, nie zaś do narzędzi rekrutacyjnych jakimi są m.in. wywiady, assessment center, kwestionariusze, etc.	Intencją autorów była umiejętność weryfikacji przez osobą posiadającą daną kwalifikację kompetencji kandydata zgodnie z wymaganiami niezbędnymi na danym stanowisku pracy.
11.	Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności	Recenzent 1 Brak uwag		
		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 TAK Realizacja projektów rekrutacyjnych dotyczących pracowników tymczasowych wymaga znaczącej dawki wiedzy w tym obszarze i doświadczenia. Osoby, które nie mają odpowiednich kwalifikacji z tego zakresu nie są w stanie skutecznie i efektywnie kosztowo rekrutować pracowników tymczasowych. W Polsce funkcjonuje wiele firm, którym wzrasta sprzedaż ich produktów w danym sezonie. Istnieje wówczas potrzeba zatrudnienia dodatkowych osób ale tylko w okresie wzmożonej produkcji / sprzedaży. W takich sytuacjach firmy chętnie posiłkują się pracownikami tymczasowymi. Opisanie wymaganych kwalifikacji dla rekrutacji pracowników tymczasowych z pewnością pomoże pracodawcom i agencjom pracy tymczasowej odpowiednio przygotować do tego „zawodu” swoich pracowników.	
	Recenzent 2 TAK Projekt kwalifikacji zawiera informacje pokazujące potrzebę jej włączenia do ZSK. Przekonująco wyjaśnia istotę i charakter samej kwalifikacji, jak również wiarygodnie uzasadnia zapotrzebowanie rynkowe na taką kwalifikację.	
Czy w Pani/Pana odczuciu można spodziewać się dużego zainteresowania otrzymaniem certyfikatu wydanego przez	Recenzent 1 TAK Co roku pewien odsetek absolwentów szkół średnich decyduje się, z różnych powodów, na nie kontynuowanie dalszej edukacji. Osoby takie zwykle chcą podjąć pracę	

instytucję certyfikującą w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?	zawodową. Opis tych kwalifikacji i możliwość uzyskania odpowiedniego certyfikatu pozwolą absolwentom szkół średnich na posiadanie kwalifikacji, które mogą przedstawić przyszłym pracodawcom. Nie każda firma czy agencja pracy tymczasowej ma na tyle rozbudowany dział HR, który jest w stanie skutecznie przygotować i realizować programy rozwijania kwalifikacji w obszarze rekrutacji pracowników tymczasowych. Opis kwalifikacji i możliwość pozyskania certyfikatu z tego obszaru pomoże każdej agencji i przedsiębiorstwu zapewnić pracowników przygotowanych do rekrutowania pracowników tymczasowych.	
	Recenzent 2 TAK Zainteresowanie uzyskaniem opisanej kwalifikacji mogłoby być wysokie, jeśli przygotowanie się do jej uzyskania nie pociągałoby tak wysokiego nakładu pracy (por. wątpliwości i zastrzeżenia z wiersza 10 tabeli szczegółowej odnośnie założonych w projekcie 480 godzin potrzebnych do osiągnięcia wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się).	
Czy nazwa kwalifikacji, nazwy zestawów, efekty uczenia się i kryteria weryfikacji stanowią spójną całość?	Recenzent 1 TAK Etapy realizacji projektów rekrutacji pracowników tymczasowych opisują szczegółowo cały proces. Etapy ułożone są w logiczny ciąg. Efekty uczenia się i kryteria weryfikacji dobrze opisują co powinien wiedzieć pracownik, który takie projekty rekrutacyjne realizuje. W niektórych miejscach jedynie, odpowiednio skomentowanych w tej recenzji, było więcej odniesień do rekrutacji prowadzonych przez agencje pracy tymczasowej. Zabrakło zapisów, które dotyczyłyby także przedsiębiorstw i instytucji. Propozycje zmian tych	

	zapisów zostały ujęte w niniejszej recenzji.	
	Recenzent 2 TAK W projekcie kwalifikacji zachodzi duża spójność pomiędzy nazwą kwalifikacji, nazwami zestawów, efektami uczenia się oraz kryteriami ich oceny. Dzięki temu potencjalny kandydat ma jasność co do charakteru kwalifikacji, stawianych mu w jej ramach wymagań oraz metod weryfikacji jego umiejętności. To co pozostaje niejasne to duża liczba godzin wskazana jako orientacyjny nakład pracy potrzebny do osiągnięcia wymaganych efektów uczenia w każdym zestawie. Plusem jest, że weryfikacja poszczególnych efektów uczenia się stanowi jasny ciąg przyczynowo – skutkowy, co zwiększa zrozumienie przebiegu certyfikacji w odbiorze potencjalnych kandydatów oraz pracodawców.	
Czy projekt opisu kwalifikacji zawiera wszystkie efekty uczenia się i kryteria weryfikacji niezbędne do wykonywania czynności wskazanych w kwalifikacji?	Recenzent 1 NIE Zabrakło dwóch elementów, które zostały opisane w niniejszej recenzji – mianowicie: źródeł naboru pracowników tymczasowych oraz monitorowania efektywności procesu rekrutacji pracowników tymczasowych. Ogłoszenia o pracę to nie jedyne źródła naboru pracowników tymczasowych. Inne źródła, z których można korzystać rekrutując pracowników tymczasowych, to chociażby: portale społecznościowe, programy poleć pracownika, ulotki rozdawane potencjalnym kandydatom do pracy i inne. Poza tym dla każdej agencji pracy tymczasowej lub przedsiębiorstwa ważne jest regularne sprawdzanie ile czasu zabiera rekrutacja pracowników tymczasowych na różnych stanowiskach, jaki jest koszt takiej rekrutacji, które źródła naboru pracowników na różne stanowiska są najbardziej	Do niniejszych wątpliwości autorzy odnieśli się w części szczegółowej.

	skuteczne.	
	Recenzent 2 TAK Tak, nie mam zastrzeżeń odnośnie liczby wymienionych efektów uczenia się i adekwatności wybranych kryteriów weryfikacji tych efektów. Dwie sugestie zmian znajdują się w tabeli szczegółowej w wierszu 10.	
Czy efekty uczenia się w kwalifikacji są spójne ze wskazaną grupą adresatów?	Recenzent 1 TAK Wymienione w opisie kwalifikacji efekty uczenia się są jasno i logicznie opisane. Pokazują także korzyści, jakie mogą uzyskać osoby, które zdobędą certyfikat w obszarze rekrutacji pracowników tymczasowych.	
	Recenzent 2 TAK Proponowane efekty uczenia się oceniam jako spójne z potrzebami rozwojowymi wskazanej grupy adresatów. Za niespójne uważam jedynie 480 godzin szkoleniowych wskazanych jako nakład pracy potrzebny do osiągnięcia tych efektów (stosowne uzasadnienie tej opinii znajduje się w wierszu 10 tabeli szczegółowej).	
Czy projekt opisu kwalifikacji w opinii recenzenta jest zrozumiały dla osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji?	Recenzent 1 TAK Opis kwalifikacji dotyczący rekrutacji pracowników tymczasowych jest podany w sposób logiczny i klarowny. Łatwo z niego wywnioskować jaką wiedzę pracownik realizujący projekty rekrutacyjne w tym obszarze musi posiadać i w jaki sposób efekty uczenia się mogą być weryfikowane.	
	Recenzent 2 TAK Opis kwalifikacji jest jasny, przejrzysty i zrozumiały. Potencjalny zainteresowany dowie się z jego treści, iż	

	kluczowymi aspektami realizacji projektów rekrutacyjnych w zakresie pracy tymczasowej są przepisy prawa regulujące pracę tymczasową, przygotowywanie ogłoszeń rekrutacyjnych na podstawie właściwie przeprowadzonego badania potrzeb klienta oraz obsługa administracyjna zatrudnienia tymczasowego. To co można byłoby poprawić dotyczy podniesienia motywacji do uzyskania kwalifikacji u osób zainteresowanych czyli konwersji z osoby zainteresowanej na uczestnika procesu walidacji (por. tabela szczegółowa, wiersz 8).	
Czy zaproponowana walidacja jest adekwatna do efektów uczenia się wskazanych w projekcie opisu kwalifikacji?	Recenzent 1 TAK Wszystkie narzędzia do walidacji kwalifikacji zostały prawidłowo dobrane. Narzędzia te, szczególnie testy i symulacje, pozwolą sprawdzić czy dana osoba posiada kwalifikacje dotyczące rekrutacji pracowników tymczasowych. 3-osobowa komisja walidacyjna także pozwoli na obiektywizm przy walidacji kwalifikacji poszczególnych osób oraz zapewni różnorodność spojrzeń członków tej komisji. Jedyna moja uwaga, zawarta w niniejszej recenzji, dotyczy wymaganej liczby lat doświadczenia członków komisji. Zaproponowałam niższy wymiar tego doświadczenia.	
	Recenzent 2 TAK Zaproponowana walidacja jest adekwatna do wskazanych efektów uczenia się. Pozwala ona skutecznie zweryfikować wszystkie niezbędne dla uzyskania kwalifikacji umiejętności kandydata. Jedyna uwaga dotyczy podmiotu przeprowadzającego walidację (por. tabela szczegółowa, wiersz 9).	

Inne uwagi recenzentów	Odniesienie się do uwag (zespół ekspercki)
Recenzent 1 Brak	
Recenzent 2 Najwięcej wątpliwości budzi zaproponowany orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji określony na 480 godzin, co oznacza ponad 2 lata nauki. Przyjmując za punkt odniesienia średnie koszty rocznych kursów w wysokości 7000 PLN, koszt uzyskania kwalifikacji musiałby wynieść min. 16200 PLN (2 lata nauki + egzamin certyfikujący). 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 koszt takiej certyfikacji będzie działać hamująco i demotywacyjnie. Dodatkowo 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 szybką 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 zatem szukać innych rozwiązań.	Autorzy uzasadnili proponowaną liczbę godzin w części szczegółowej. Warto nadmienić, że pole dotyczy orientacyjnego nakładu pracy, tj. osoby mogą szybciej osiągnąć wymagane efekty uczenia się niż liczba godzin wskazana w danym polu.

Konkluzja recenzji	Odniesienie się do konkluzji (zespół ekspercki)
Recenzent 1 W mojej opinii włączenie analizowanej kwalifikacji do ZSK jest:	Do wszystkich zastrzeżeń odnośnie tej kwestii autorzy odnieśli się w części

uzasadnione, proponuję jednak zmodyfikować opis kwalifikacji Część opisu kwalifikacji dotyczy jedynie rekrutacji pracowników tymczasowych prowadzonych przez agencje pracy tymczasowej. Podczas gdy także przedsiębiorstwa czy instytucje takie rekrutacje prowadzą samodzielnie bez korzystania z usług agencji pracy tymczasowej. Konieczne jest wobec tego takie zmodyfikowanie elementów opisu kwalifikacji aby ująć także procesy rekrutacji prowadzonej przez te podmioty. Wszystkie propozycje zmian, uwzględniające tę kwestię, zostały zawarte w niniejszej recenzji. Ponadto w opisie kwalifikacji nie zostały uwzględnione źródła naboru, inne niż ogłoszenia, pracowników tymczasowych. Pominęto także potrzebę monitorowania skuteczności tych projektów rekrutacyjnych. Wszystkie propozycje zmian, uwzględniające tę kwestię, zostały zawarte w niniejszej recenzji.	szczegółowej. Warto wspomnieć, że druga kwalifikacja opracowana w danym obszarze nawiązuje do rekrutacji o charakterze stałym i lepiej wpisuje się w oczekiwania Recenzenta.
Recenzent 2 W mojej opinii włączenie analizowanej kwalifikacji do ZSK jest: uzasadnione, proponuję jednak zmodyfikować opis kwalifikacji. Włączenie analizowanej kwalifikacji do ZSK jest uzasadnione. Taka kwalifikacja jest potrzebna i ma duże szanse, by spotkać się z zainteresowaniem potencjalnych kandydatów. Celem optymalnego zdyskontowania tego zainteresowania proponuję zmodyfikować opis kwalifikacji zgodnie z propozycjami zmian (por. tabela szczegółowa), w tym przede wszystkim obniżyć liczbę godzin potrzebnych do uzyskania kwalifikacji, gdyż obecnie zarówno jej poziom jak i grupa adresatów nie są adekwatne do zakładanych wysokich nakładów pracy (czasowych i finansowych). To zaś oznacza, zwłaszcza w kontekście charakterystyki oczekiwań generacji Millenialsów, bardzo niską motywację do przystąpienia do tak opisanej kwalifikacji rynkowej.	Autorzy uzasadnili proponowaną liczbę godzin w części szczegółowej. Warto nadmienić, że pole dotyczy orientacyjnego nakładu pracy, tj. osoby mogą szybciej osiągnąć wymagane efekty uczenia się niż liczba godzin wskazana w danym polu.