

Do pracy przy produkcji nie wystarczy już CV i pozytywne wrażenie wywarne na rekruterze. Coraz częściej trzeba zaliczyć testy Assessment Center, które badają m.in. predyspozycje manualne. - Sprawdzamy, czy potencjalny pracownik przestrzega zasad i nie naraża siebie, i kolegów na poparzenie czy urwanie ręki.

Formuła niektórych testów może kojarzyć się z zabawami przedszkolaków, jednak mimo że niektórzy kandydaci postrzegają zadania jako błazenadę, taka forma pozwala wykluczyć niewłaściwe osoby już na wczesnym etapie rekrutacji – mówi Joanna Wistuba z Work Express, certyfikowanej agencji pracy tymczasowej.

Do niedawna, aby dostać pracę przy linii produkcyjnej, wystarczyło wysłać zgłoszenie i pozytywnie przejść rozmowę kwalifikacyjną. Dziś taka rekrutacja nie zdaje już egzaminu, bo wybrani w taki sposób pracownicy albo sami rezygnują z posady, albo firmy nie przedłużają z nimi umowy o pracę. Pracodawcy skarżą się, że nie umieją oni pracować w zespole i nie przestrzegają zasad bezpieczeństwa. Aby tego uniknąć, coraz częściej wymagają teraz dodatkowych testów sprawdzających predyspozycje kandydatów. Właśnie dlatego specjaliści Work Express opracowali specjalny zbiór testów i narzędzi rekrutacyjnych, czyli assessment centre (AC) dla pracowników fizycznych, którego głównym celem było wyselekcjonowanie kandydatów najlepiej odpowiadających rzeczywistym warunkom pracy.

Szukasz pracy? Czytaj instrukcje!

AC dla pracowników produkcyjnych, to krótkie zadania grupowe, badające predyspozycje do pracy przy produkcji, zdolności manualne, pracę w grupie czy przestrzeganie instrukcji. Nie są to całodniowe sesje, jak w przypadku pracowników wyższego szczebla. Wykonuje się je najczęściej w zespołach 5-6 osobowych. Zadanie jest podzielone na części, które musimy rozwiązać indywidualnie albo z pomocą kontrkandydatów w działaniu zespołowym. Może polegać na przykład na zapewnieniu ciągłości dostaw z linii produkcyjnej do magazynu. Rozwiązując zadanie musimy zadbać m.in. o materiały, wielkość dostawy i transport.

- Badamy w nich m.in. zdolności organizacyjne, przewidywania problemów i predyspozycje manualne, które mają odzwierciedlenie w warunkach produkcyjnych. Sprawdzamy, czy kandydat przestrzega zasad i nie naraża siebie bądź kolegów na poparzenie czy urwanie ręki. Jak wynika z naszych obserwacji, działanie zgodnie z procedurami jest niestety największym problemem kandydatów – opowiada Joanna Wistuba z Work Express, jednej z najszybciej rozwijających się agencji pracy tymczasowej w Polsce.

Dodaje, że zdarzało się nawet odrzucić całą grupę. Brak przestrzegania zasad jest bowiem sygnałem, że skoro pracownik nie respektuje ich podczas zabawy, to też nie będzie ich stosował w pracy.

Pracownik „szyty na miarę”

Jedna sesja AC trwa od 40 minut do godziny. Po upływie czasu przeznaczanego na testy, następuje omówienie zadania. Kandydaci mówią, co zrobiliby inaczej, gdyby mieli możliwość powtórzenia testu albo wyjaśniają motyw swojego postępowania przy danym etapie zadania. Pozwala to zweryfikować spostrzeżenia asesorów, czyli rekruterów oceniających kandydatów.

- Jeśli kandydaci potrafią logicznie wytłumaczyć swoje działanie lub dostrzegają swoje błędy, to zapraszamy ich do kolejnego etapu rekrutacji, w którym staramy się jeszcze lepiej poznać aplikanta. Pracodawcy chwalą sobie takie działanie, gdyż ogranicza to nie tylko rotacje pracowników, ale pozwala też lepiej dopasować kandydata do organizacji – mówi Joanna Wistuba z Work Express.

Zdarzają się osoby, które od razu narzucają swoje zdanie i wyrastają na lidera. Zgłaszają się też kandydaci bardzo wycofani, którym nieśmiałość przeszkadza w pracy zespołowej. To jest problem, gdyż praca przy produkcji wymaga współdziałania z innymi pracownikami.

Odrzucony, ale nie zdyskwalifikowany

Brak pozytywnego wyniku w testach AC, nie dyskwalifikuje kandydata do pracy w innym zakładzie pracy. Taki AC każdorazowo jest indywidualnie dostosowywany do potrzeb danego pracodawcy i wspólnie z jego przedstawicielami weryfikowany pod kątem identyfikacji niezbędnych na danym stanowisku kompetencji. Specjalistka Work Express zwraca uwagę, że klienci rzadko poszukują tych samych „zestawów” kompetencji. Może się okazać, że cechy, które zdyskwalifikowały danego kandydata w jednym procesie rekrutacji, akurat ceni inny pracodawca. Osoby, które nie

zaliczą testów powinny wyciągnąć wnioski. One wiedzą już, jak wyglądają takie testy, więc będą miały łatwiej przy kolejnych naborach.

Za stary na samochód ze słomek i spinaczy

Aplikujący na dane stanowisko, już podczas pierwszej telefonicznej rozmowy i zaproszenia do udziału w procesie rekrutacji, informowani są o jego przebiegu.

- To, jakie były opinie na temat rekrutacji zależało od tego, jakie było zadanie. Kandydaci raczej nie lubią zadań kreatywnych, jak na przykład złożenie auta ze słomek i spinaczy. Natomiast z ostatniego zadania byli bardzo zadowoleni, dlatego że było ono mocno złożone, wymagające, ale przez to ciekawe. Wielu chciało zakupić naszą konstrukcję jako zabawkę edukacyjną dla swoich dzieci – śmieje się Joanna Wistuba z innowacyjnej agencji Work Express.

Dodaje, że dotychczas nie spotkała się z negatywnymi opiniami. O takim procesie rekrutacji można jednak poczytać na forach internetowych i tam pracownicy rzeczywiście czasami uznają to za błazenadę. Najczęściej z przyzwyczajenia do standardowych procesów rekrutacyjnych. Zadania AC na pierwszy rzut oka mogą przypominać zabawę klockami, i w tym kontekście dla wielu dojrzałych osób ten model może wydawać się dziecinny.

O co warto zapytać zapraszającego na testy? Kandydatom radzi Agata Szczecińska, koordynator Pracowników Tymczasowych Work Express:

- Na co powinienem zwrócić szczególną uwagę podczas takich testów?
- Jak powinienem się ubrać?
- Ile czasu będzie trwała sesja?
- Czy po AC będzie jeszcze kolejny etap rekrutacji?
- Kiedy otrzymam wyniki?

W jakich branżach warto skorzystać z takiej formy rekrutacji?

AC, odpowiednio dopasowany do stanowiska, sprawdzi się w wielu branżach, np. call center, logistyka, administracja.

Work Express