



# **EFEKTYWNE I EFEKTOWNE BADANIE KOMPETENCJI KANDYDATÓW. JAK TO OSIĄGNAĆ?**

Opracowanie: Tobiasz Naryniecki

W Competence Game dostarczamy przyjazne kandydatom narzędzia, dzięki którym rekruterzy mogą łatwiej podejmować trafne decyzje selekcyjne. Działamy od 2015 roku, wydaliśmy dwie gry kompetencyjne online. Na przestrzeni lat wspieraliśmy organizacje takie jak Credit Agricole, Mercedes-Benz czy Metlife.

Z tego artykułu dowiesz się, jak krok po kroku zorganizować proces badania kompetencji kandydatów do programu stażowego.

# JAK SPRAWNIE WYBRAĆ NAJLEPSZYCH KANDYDATÓW? POROZMAWIAJMY O KONKRETACH

**Cel: Wstępna selekcja kandydatów do programu stażowego.**

- Z grupy osób, które nadesłały CV wybierzemy, kogo zaprosić na rozmowę.
- Sam przegląd CV byłby tu za zbyt mało miarodajny.
- Kandydaci są młodzi i często nie mieli jeszcze okazji, by zdobyć doświadczenie.

**Podsumowanie projektu**

- Młodzi kandydaci, zdolni pomimo uboższego CV
- 267 kandydatów
- 19 krajów
- 2 tygodnie na całe badanie
- Ograniczony budżet

## **NASZE CASE STUDY**

- RIS Fellowships to coroczny projekt współfinansowany przez Unię Europejską. Celem jest łączenie studentów z firmami z sektora food & agriculture. Projekt jest koordynowany przez oddziały EIT Food.
- Program skierowany jest do studentów, doktorantów i świeżo upieczonych absolwentów. Dane najlepszych kandydatów są przekazywane partnerom konsorcjum EIT Food – korporacjom, startupom i instytucjom badawczym. Laureaci programu zyskują możliwość udziału w atrakcyjnych stażach zagranicznych.



# WYZWANIA W SELEKCJI KANDYDATÓW



**Dużo pracy, mało czasu**



**Ograniczone środki**



**Komfort aplikujących**



**Frekwencja**



**Satysfakcja kandydatów**

# NASZA ODPOWIEDŹ NA WYZWANIA W SELEKCJI KANDYDATÓW



## THE COLLECTORS

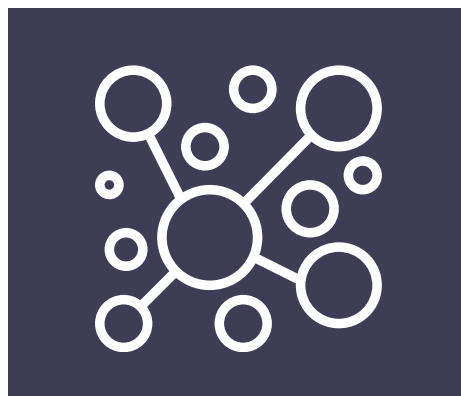
GRA GRUPOWA ONLINE

- Prowadzona przez doświadczonego trenera
- Wybór spośród 4 terminów
- Razem gra 70 osób w 10 grupach
- Dwóch asesorów w każdej grupie
- Feedback: omówienie rozgrywki

Myślenie analityczne

Praca zespołowa

Zdolności liderские



## CLUSTERMIND

GRA INDYWIDUALNA ONLINE

- Link wysłany mailu
- Rozgrywka w dowolnym momencie
- Automatyczny pomiar kompetencji
- Bez udziału asesorów
- Feedback: raport o kompetencjach

Branie odpowiedzialności

Współpraca w organizacji





# TAK WYGLĄDAŁ PROCES REKRUTACJI

---



## **GRA INDYWIDUALNA**

- Spotkanie wprowadzające
- Tydzień na ukończenie gry



## **GRA ZESPOŁOWA**

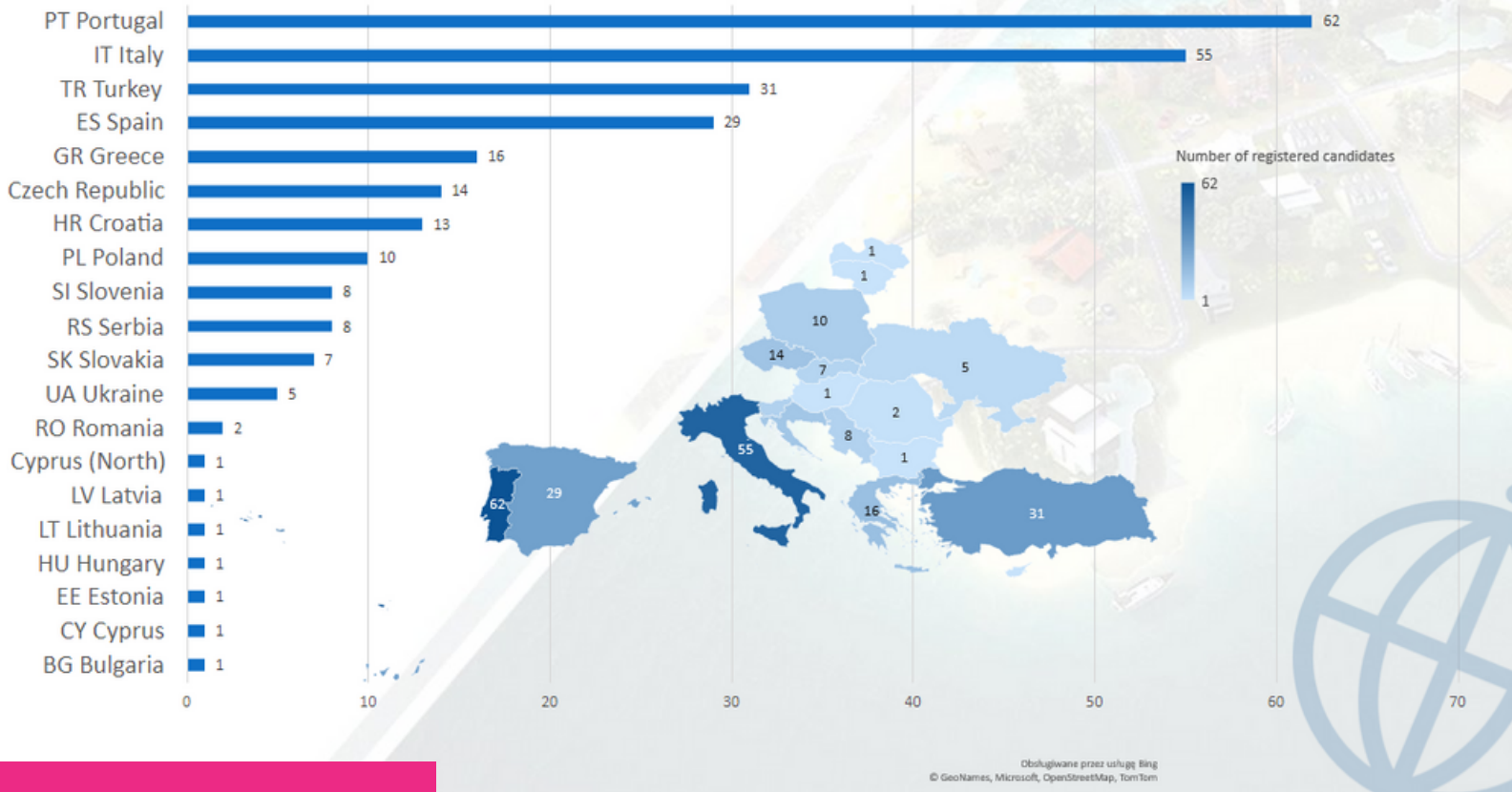
- 4 terminy rozgrywki
- Obserwacje asesorów



## **DECYZJA**

- Dane z zadania indywidualnego
- Dane z obserwacji

## Number of registered candidates from each country



# DUŻA GRUPA MAŁO CZASU

## Wyzwanie

Obiektywna ocena kompetencji dużej i zróżnicowanej grupy przy ograniczonym budżecie i czasie.

## Rezultat

Dzięki wykorzystaniu gier przebadaliśmy całą grupę w zaledwie dwa tygodnie.



# OGRANICZONE ŚRODKI

## Wyzwanie

Pozyskanie jak najszerszej wiedzy o kandydatach możliwie niskim kosztem.

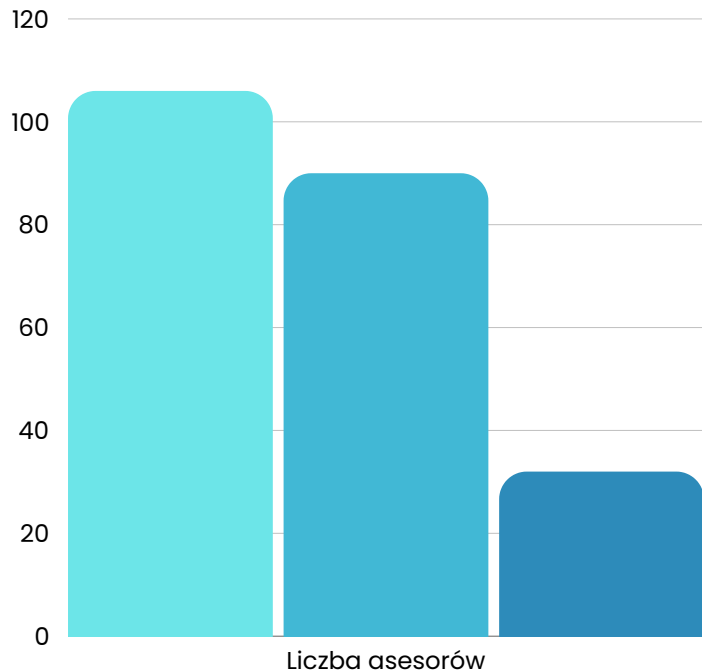
## Rezultat

Dzięki zastosowaniu gry indywidualnej ClusterMind zautomatyzowano część procesu.

Dzięki skalowalności gry Kolekcjonerzy, liczba asesorów została ograniczona o 2/3. Liczba roboczogodzin asesorów spadła o 80%, a feedbacki zostały wygenerowane i wysłane automatycznie.



2020 2021 2022



## OGRANICZENIE LICZBY



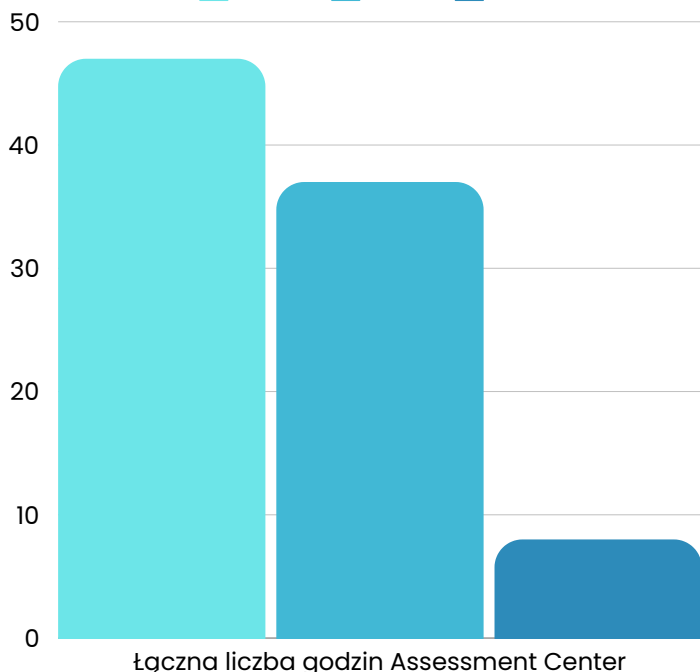
## POTRZEBNYCH ASESORÓW

Część kompetencji została zbadana grą ClusterMind, bez udziału asesorów. Pozostałe obserwowano korzystając z gry The Collectors. Dzięki temu podziałowi, znacząco ograniczyliśmy liczbę asesorów potrzebnych do przeprowadzenia badania.

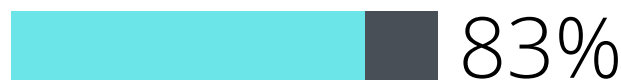
W porównaniu do zeszłych lat, gdy Assessment Center prowadzony był tradycyjnymi metodami, **liczba asesorów zmniejszyła się o aż 65 osób!**

Czas trwania wszystkich sesji Assessment Center został skrócony do 8 godzin. W poprzednim roku prowadzono 13 sesji, przy podobnej liczbie osób badanych. Dzięki skalowalności gier kompetencyjnych możliwe byłoby zorganizowanie jednej sesji z udziałem wszystkich uczestników rekrutacji, jednak dla wygody kandydatów zaproponowano im możliwość wyboru jednego z czterech terminów.

2020 2021 2022



## OGRANICZENIE LICZBY



## GODZIN PRACY





# KOMFORTOWY PROCES

## Wyzwanie

Proces selekcji musi być komfortowy dla kandydatów.

## Rezultat

Na spotkaniu wprowadzającym wyjaśniliśmy przebieg rekrutacji. Na ukończenie gry indywidualnej kandydaci mieli tydzień. Mogli do niej podejść w dowolnym momencie. Grę zespołową poprowadzono w 4 terminach, z których kandydaci mogli wybrać najbardziej im pasujący.

# FREKWENCJA

## Wyzwanie

Minimalizacja liczby osób wypadających z procesu.

## Rezultat

Z uwagi na komfortowy, angażujący i wartościowy proces, zaledwie kilkanaście % kandydatów się wycofało. Najczęściej rezygnowano na wczesnym etapie, nie przystępując nawet do pierwszej gry.

---

**Czy kandydaci nie przestraszą się długiego procesu rekrutacyjnego?**

Z procesu odpadło zaledwie kilkanaście procent uczestników. Były to osoby, które nie ukończyły zadania indywidualnego lub nie zjawily się na zadaniu grupowym. Co ciekawe, poprzedzenie Assessment Center grą indywidualną świetnie odsiało osoby niezainteresowane procesem. Żadna z kilkunastu osób, które nie ukończyły gry indywidualnej, nie zjawila się na sesji AC. Prawdopodobnie są to te same osoby, które zmarnowałyby czas rekruterów, nie zjawiając się na umówionym spotkaniu.



# SATYSFAKCJA KANDYDATÓW

O zadowolenie z przebiegu procesu pytaliśmy kandydatów na jego początku i na końcu. Zobacz, co kandydaci mówili na temat rekrutacji!

---



Games are great, this is the future of recruitment! Thank you for the opportunity! <3

I liked AC meeting a lot actually, there is nothing I would change. I participated last year too, and I my point of view is that this AC was much more interesting and more fun. Good job in picking this kind of activity. :)



The game was challenging, yet very fun. It helped me realize how important it is to react properly and in a restricted time frame. I think it's a very useful form of assessment as it helps to show different qualities in people.

A very intuitive and at the same time entertaining tool for understanding one's own predispositions in one aspect or another. Very pleased with the technical implementation of the mechanics of the game.







# DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ O REKRUTACJI Z GRAMI KOMPETENCYJNYMI!



**KLIKNIJ TU,  
BY ZAPISAĆ SIĘ NA SPOTKANIE**

Na Twoje pytania odpowie:

**Filip Tomaszewski**

Współzałożyciel Competence Game



**+48 22 243 14 13**



**BIURO@COMPETENCEGAME.COM**