



**Wejdź do gry**



# W 313C łączymy najlepsze praktyki psychometryczne z wyjątkowym Candidate Experience.

Efektem tych działań są inteligentne narzędzia online, które badają kompetencje, analizują je i dokonują wstępnej selekcji Kandydatów na podstawie ich prawdziwych umiejętności i talentów!

## NAGRODY KLIENTÓW ZA ROZWIĄZANIA STWORZONE PRZEZ NAS:



**NAJLEPSZY PROCES REKRUTACYJNY 2017**  
dla Budimex SA

**Puls  
Biznesu**

**pwc**

**orange**



**HR DREAM TEAM 2020. KATEGORIA: SKUTECZNA I PRZYJAZNA REKRUTACJA**  
dla BMW GROUP

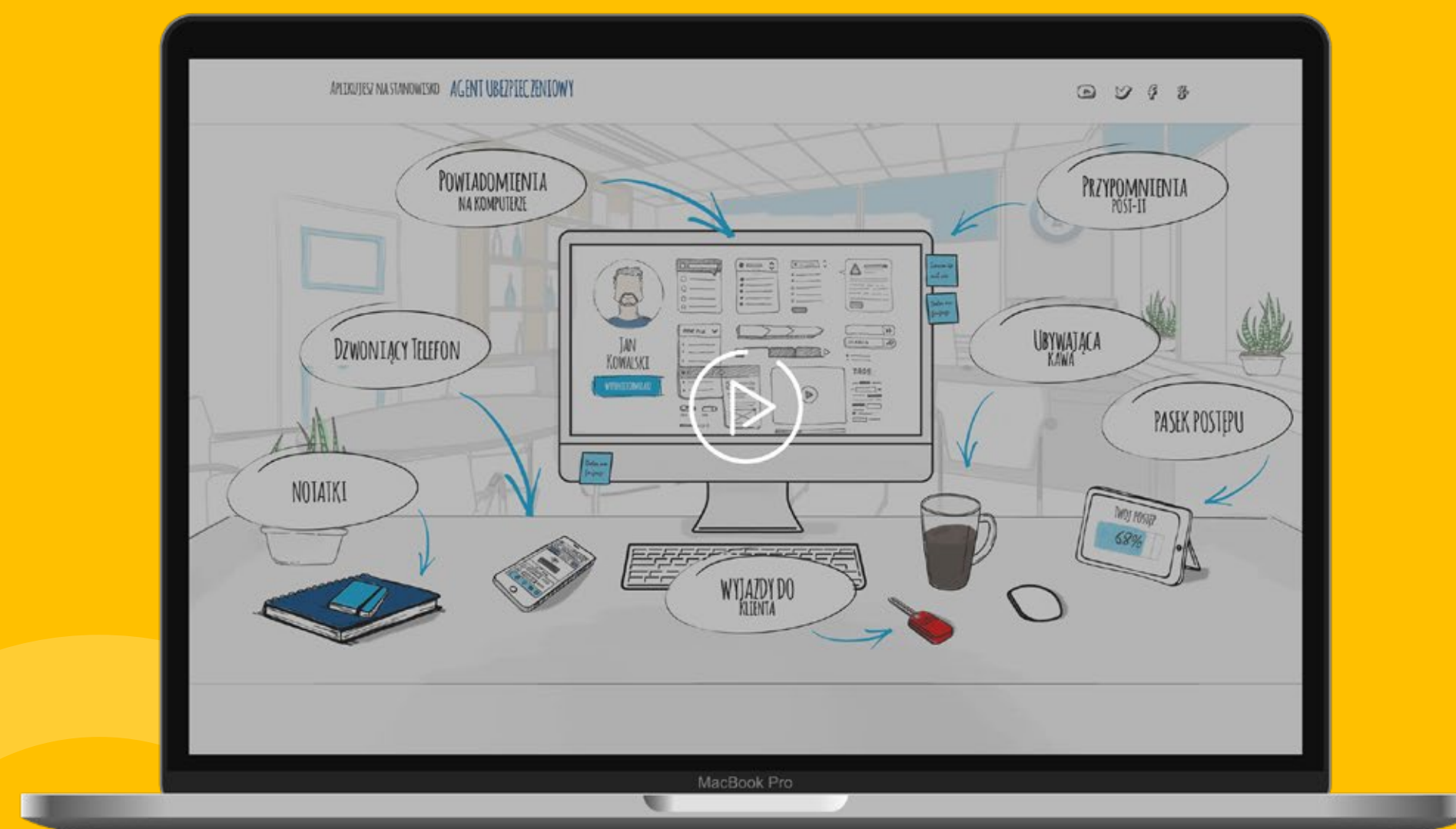
**pracuj.pl**



**LIDERZY REKRUTACJI 2020. KATEGORIA: EFEKTYWNOŚĆ**  
dla Budimex SA

**o/x**

# GRY REKRUTACYJNE - TWÓJ PERFECT MATCH!



NEW GENERATION  
RECRUITMENT  
2.0



NEW GENERATION  
RECRUITMENT  
ENTERPRISE



# Mamy solidne fundamenty!

Nasi założyciele:



**MARIANNA KRÓL**  
Co-Founder & Managing Partner

- Psycholog organizacji i psychometra.
- We współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim i Princeton University pracuje nad doktoratem dot. wpływu postrzegania marki pracodawcy na intencje zawodowe kandydatów.
- Ekspertka w zakresie rekrutacji i selekcji oraz standaryzacji procesów oceny kompetencji.
- Autorka Harvard Business Review Polska.
- Współautorka pierwszej na polskim rynku książki na temat Kompetencyjnych Testów Sytuacyjnych.
- Zaprojektowała i wdrożyła ponad 20 gier rekrutacyjnych online.



**GRZEGORZ ŻMUDA**  
Co-Founder & Managing Partner

- Doktor nauk społecznych, psycholog organizacji i socjolog.
- Ekspert w zakresie projektowania inteligentnych narzędzi do badania kompetencji i potencjału.
- Współtworzył metodologię ogólnopolskiego badania "Bilans kompetencji".
- Autor wielu projektów badawczych i współautor publikacji na temat Kompetencyjnych Testów Sytuacyjnych.
- Współautor pierwszej na polskim rynku książki na temat Kompetencyjnych Testów Sytuacyjnych.
- Zaprojektował i wdrożył ponad 20 gier rekrutacyjnych online.



**PRZEMEK SIÓDMIK**  
Co-Founder & Managing Partner

- Psycholog organizacji.
- Certyfikowany Project Manager (PMP).
- Manager z piętnastoletnim doświadczeniem w rekrutacji, rozwoju, zarządzaniu zmianą.
- Pracując dla Volkswagen Group Polska był odpowiedzialny za rozwój Sieci Dealerskiej SEAT.

# Kompetencyjne Testy Sytuacyjne to psychometryczne narzędzia, które:

1

prezentują serie realistycznych sytuacji związanych z pracą, w których Kandydat musi dokonać wyboru reakcji,

2

mierzą indywidualne zachowania Kandydatów, za którymi stoją predyspozycje, ogólna i zawodowa wiedza, umiejętności, zdolności i inne cechy, w tym postawy i wartości,

3

są używane do przewidywania skuteczności Kandydata na stanowisku pracy,

4

osiągają trafność równie wysoką jak dobrze zaprojektowane Assessment Center,

5

sprawiają, że Kandydat ma poczucie zasadności ich zastosowania, znacznie większe niż w przypadku innych testów wykorzystywanych w rekrutacjach, co przekłada się na wyższy stopień zaangażowania i satysfakcję z całego procesu,

6

są odporne na zakłamywanie wyników i cechują się wysokim poziomem rzetelności.





# Nowa Generacja Rekrutacji (NGR 2.0)

To nasze autorskie narzędzie rekrutacyjne online, dzięki któremu już dzisiaj możemy wyeliminować lub znacznie ograniczyć podejmowanie decyzji selekcyjnych na podstawie CV. Pozwala to zrobić krok milowy w kierunku budowania prawdziwej kultury Diversity, Inclusion i Equity w miejscu pracy, przy jednoczesnym typowaniu najlepszych Kandydatów, którzy w 85% stają się TOP performerami w swoich nowych rolach.



**Bias Free**  
decyzje selekcyjne  
na podstawie  
obiektywnych  
danych



**3x więcej  
aplikacji**  
dzięki dzieleniu się  
pozytywną opinią  
na temat  
wyjątkowości  
procesu  
rekrutacyjnego  
przez Kandydatów



**2x krótszy  
proces rekrutacyjny**  
dzięki danym, na  
podstawie których  
decyzja selekcyjna  
jest podejmowana  
szybciej



**85%**  
nowozatrudnionych  
**staje się TOP  
performerami**



**97%**  
**satisfakcji**  
Kandydatów  
i hiring managerów  
używających naszych  
narzędzi



**4x większa  
oszczędność**  
kosztowa dzięki  
mniejszej rotacji,  
wyższej wydajności  
spotkań i krótszemu  
procesowi  
rekrutacyjnemu



**Ochrona informacji  
i danych osobowych  
RODO**  
- zgodność z GDPR  
- zgodność z CCPA

# Dopasowani Kandydaci - wiesz kogo zatrudniasz!

W NGR 2.0 połączyliśmy Kompetencyjne Testy Sytuacyjne, inteligentną technologię i elementy gier symulacyjnych, tworząc moduły badające szeroki zakres kompetencji. Dzięki temu zatrudnisz talenty, które realnie spełniają Twoje oczekiwania.

## MODUŁY JUŻ DOSTĘPNE W SPRZEDAŻY:



Jeśli chcesz testować więcej kompetencji, na indywidualne zamówienie stworzymy moduł lub grę video odpowiadające potrzebom Twojej firmy. Możemy również zadbać o badanie culture fit, dzięki któremu znajdziesz Kandydatów dopasowanych do kultury organizacyjnej panującej w Twojej firmie.

# Efektywny Employer Branding

Kandydaci przechodząc przez kolejne etapy naszej gry rekrutacyjnej online, poznają Twoją firmę, jej misję, wartości, kulturę organizacyjną oraz korzyści wynikające z pracy w Twoim zespole. Budowanie świadomości marki i pozytywnego wizerunku nowoczesnego Pracodawcy jeszcze nigdy nie było tak efektywne.



## BRANDING

- dodamy logotyp Twojej firmy
- dopasujemy kolorystykę
- dodamy zdjęcia, dzięki którym przedstawisz kulturę organizacyjną i wartości Twojej firmy
- dobierzemy styl komunikacyjny spójny z językiem, którym posługuje się Twoja marka
- damy Ci możliwość dodania video powitania dla Kandydatów



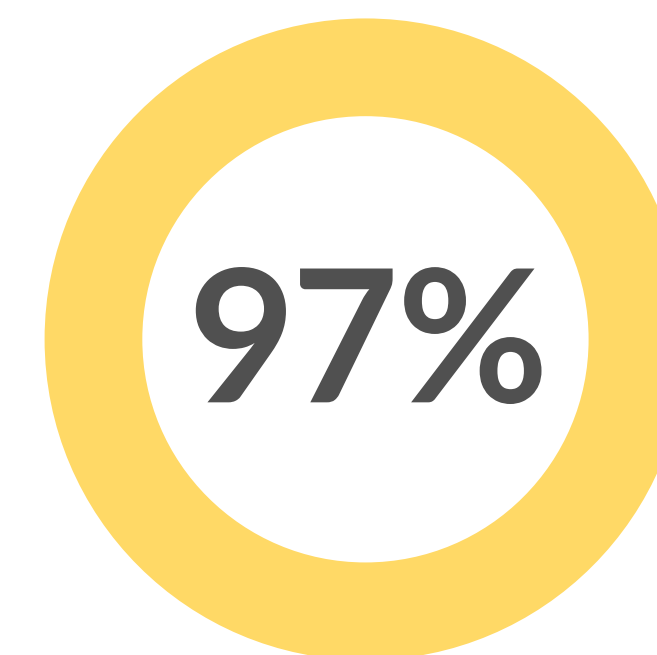
## FABULARYZACJA

- dopasujemy fabułę gry do wybranej przez Ciebie branży, dzięki czemu Kandydaci bliżej poznają specyfikę stanowiska pracy, na które aplikują
- fabularyzacja obejmuje komunikaty systemowe, pytania i odpowiedzi



## FEEDBACK

- dostosujemy feedback dla Kandydata, o wybrany przez Ciebie zakres informacji, który chcesz mu przekazać. Dzięki temu Kandydat wyniesie realną wartość z udziału w grze
- zakres informacji dla Kandydata może obejmować: wynik osiągnięty w grze, mocne strony i obszary do rozwoju

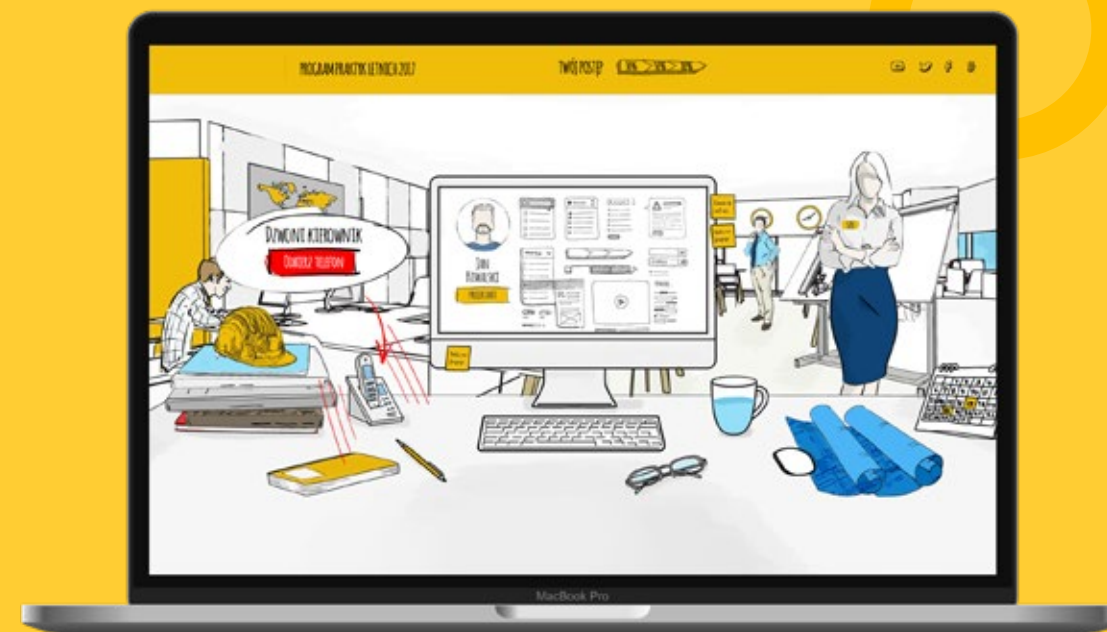


**Kandydatów  
rekomenduje udział w grze  
rekrutacyjnej online\***

\*Badanie przeprowadzone na Kandydatach biorących udział w grach rekrutacyjnych stworzonych przez 313C.

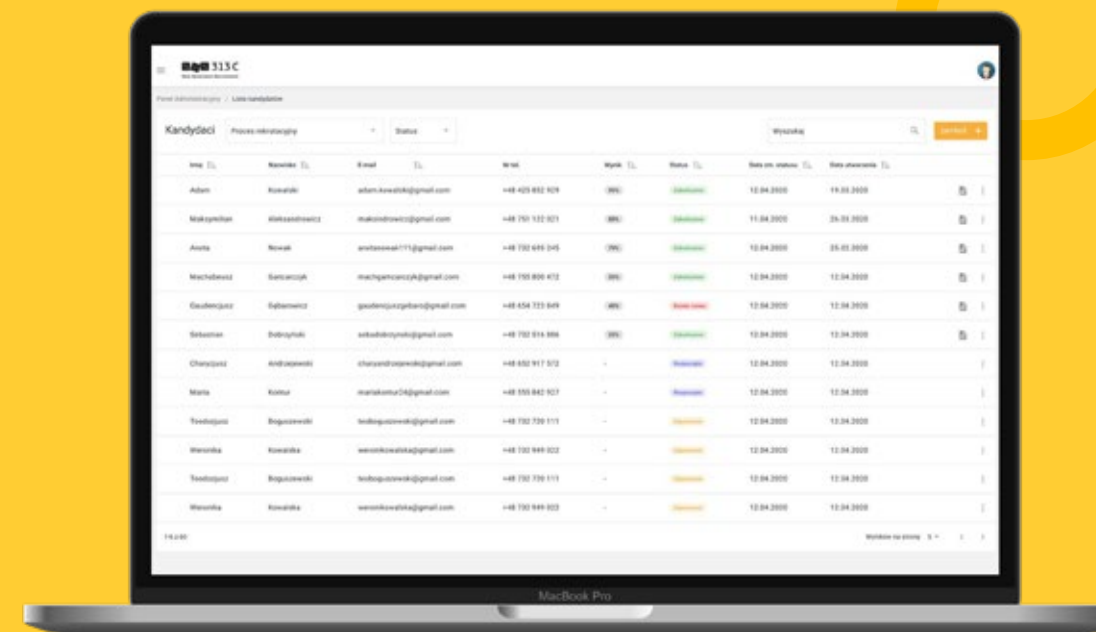


# 2x szybszy proces rekrutacyjny.



## GRY - DO WYBORU

- Nowa Generacja Rekrutacji 2.0:
  - Entry Level
  - Analityczny
- Nowa Generacja Rekrutacji Enterprise



## WYNIKI OGÓLNE W ATS - OPCJE

- Szybka integracja ze SmartRecruiters i eRecruiter
- Dostęp do Panelu 313C
- Integracja z innymi ATS możliwa na indywidualne zamówienie



## RAPORT KANDYDATA - ZAKRES

- Dane osobowe Kandydata
- Ogólny wynik Kandydata
- Wyniki szczegółowe w rozbiciu na mierzone kompetencje z opisem i uzyskaną punktacją

## Klienci o nas:

### **CEZARY MĄCZKA, BUDIMEX SA**

Członek Zarządu, Dyrektor Pionu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Komunikacji i Administracji

"Dziś studenci oczekują interaktywności, gier, rywalizacji. 313C dostarcza to, a nawet więcej, łącząc te elementy z trafnym pomiarem psychometrycznym w sytuacjach realnych dla branży budowlanej. Od 2017 gry rekrutacyjne stworzone przez 313C co roku pozwalają nam na pozyskanie ok. 2700 Kandydatów na praktyki w przeciągu 3 miesięcy i zatrudnienie 300 osób. Około 30% spośród nich staje się potem naszymi Pracownikami. Po 3 wspólnie zrealizowanych edycjach naszego flagowego projektu „Akademii Budimex”, zdecydowanie polecam współpracę z 313C."

### **KLIENT 313C**

Hiring Manager

"Precyzyjne pytania i szczegółowe kryteria doboru Kandydatów pozwalają zaoszczędzić czas, nie tracąc go na spotkania z Kandydatami niespełniającymi wymagań."



## Kandydaci o naszych rozwiązaniach:

### KANDYDAT

proces rekrutacyjny w Budimex SA

"Gra porusza wiele aspektów, z którymi Praktykant może mieć do czynienia. Dzięki pytaniom każdy lepiej poznaje swoje mocne i słabsze strony. Bardzo dobry pomysł i realizacja."

### KANDYDAT

proces rekrutacyjny w BMW Dealer

"Od kilku dni przymierzałem się do przejścia przez proces rekrutacyjny, intrygowła mnie forma gry. To, co zobaczyłem, przewyższyło moje oczekiwania. To było najbardziej emocjonujące przesłanie CV, jakiego doświadczyłem, a mam wieloletnie doświadczenie na różnych stanowiskach w Polsce, Irlandii oraz Wielkiej Brytanii. Niezależnie od Państwa decyzji, czy poznamy się bliżej na dalszych etapach rekrutacji, dzisiejsze doświadczenie wpłynie na decyzję o wyborze marki BMW przy zakupie samochodu dla mojej rodziny w przyszłości. Gratulując konsekwencji w skupieniu się na radości z jazdy na każdym etapie (nawet w procesie rekrutacji), mam nadzieję, że będę miał okazję jechać z Państwem w tym samym kierunku."

# Porozmawiajmy!



**MARIANNA KRÓL**  
Co-Founder & Managing Partner



Marianna Król - meeting calendar



[linkedin.com/in/mariannakrol](https://www.linkedin.com/in/mariannakrol)



[m.krol@313c.com.pl](mailto:m.krol@313c.com.pl)

---

**ANNA MICHALAK**  
Office Manager



+48 533 326 882



[newgenerationrecruitment.com](https://www.newgenerationrecruitment.com)



[linkedin.com/company/313c](https://www.linkedin.com/company/313c)