

Poniżej zostały zaprezentowane narzędzia rekomendowane do implementacji w procesie planowania zatrudnienia i rekrutacji pracowników pozwalające pracodawcy na podjęcie obiektywnej decyzji dotyczącej zatrudnienia pracowników zgodnie ze strategią zarządzania wiekiem. Narzędzia te to:

1. monitorowanie struktury zatrudniania w firmie według wieku;
2. opracowanie macierzy kompetencyjnej kandydatów, profilu kompetencyjnego, opis stanowiska pracy;
3. opracowanie zasad rekrutacji;
4. szkolenia pracowników przeprowadzających rekrutację;
5. wyeliminowanie z treści ogłoszeń o pracę zapisów dyskryminujących;
6. ograniczenie wymogów kwalifikacyjnych w ogłoszeniach rekrutacyjnych;
7. korzystanie z różnorodnych kanałów informacyjnych;
8. modyfikacja konstrukcji formularza aplikacyjnego;
9. metoda Edwards'a;
10. przeprowadzenie rozmowy rekrutacyjnej;
11. zapewnienie kandydatom dostępu do informacji o procesie rekrutacji;
12. współpraca z partnerami zewnętrznymi;
13. wykorzystanie testów psychometrycznych;
14. pozyskanie pracowników w wieku 50+ w wyniku rekrutacji wewnętrznej;
15. zaangażowanie pracowników na rzecz tworzenia polityki rekrutacyjnej;
16. system praktyk;
17. monitorowanie procesu rekrutacji.