

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4785224

Temat: Skuteczna rekrutacja pracowników

29 Listopad Transmisja ONLINE, Internet ,

Kod szkolenia: 4785224

Koszt szkolenia: 540.00 + 23% VAT

Program

Główne założenia szkolenia:

1. Nabycie umiejętności analizowania dokumentów dostarczanych przez kandydatów pod kątem:
 - dopasowania do ustalonego profilu optymalnego kandydata;
 - poziomu dotychczasowych osiągnięć zawodowych kandydata;
- Rozwój umiejętności formułowania pytań diagnozujących predyspozycje kandydata do wykonywania obowiązków na danym stanowisku pracy,
 - Nabycie umiejętności rozpoczynania rozmowy selekcyjnej w sposób sprzyjający otwarciu kandydata i dotarciu do kluczowych informacji o nim,
 - Rozwój umiejętności zadawania pytań, które pozwolą na sprawdzenie czy kandydat posiada kompetencje potrzebne na określonym stanowisku,
 - Zrozumienie wpływu sposobu zadawania pytań przy użyciu najnowszych metod, na jakość otrzymywanych informacji
 - Podniesienie świadomości błędów pojawiających się podczas rozmów oraz sposobów ich unikania,
 - Udoskonalenie umiejętności oceny kandydata i ustrzeżenie się błędów percepcyjnych występujących w ocenie
 - Rozwój umiejętności w obszarze podejmowania właściwych decyzji odnośnie zatrudnienia kandydata.

1.00 WSTĘP DO SZKOLENIA

- 00 Przedstawienie i wzajemne poznanie trenera i uczestników
- 00 Prezentacja planu i celów szkolenia
- 00 Ustalenie zasad związanych z przebiegiem szkolenia

Forma prowadzenia: Prezentacja,

2. PRZYGOTOWANIE DO WYWIADU

- 00 Właściwy i ekonomiczny sposób analizowania napływających ofert- CV oraz listów motywacyjnych adekwatnie do wymagań stanowiskowych stawianych przed kandydatem,
- 00 Elementy istotne w analizie CV, na co należy być wyczulonym: „dziury” w chronologii, skoczki, deklaratywne zainteresowania, język, opis zadań w firmach, niesprecyzowane kwalifikacje, cv jak „gadżet” lub brudnopis itd. Elementy, na których należy się skoncentrować.
- 00 Pierwsze wrażenie „efekt anielski” i „efekt Golema” – obiektywizm rekrutującego.
- 00 Efekt halo, naturalne kryteria selekcji rekrutującego.
- 00 Klasyczne błędy komunikacyjne rekrutującego

Forma prowadzenia: Przykładowe CV, weryfikacja potencjalnych kandydatów, pokazanie miejsc mówiących dużo o kandydacie, znaków zapytania itd

3. WERYFIKACJA HIPOTEZ: TECHNIKI ZADAWANIA PYTAŃ

- □ □ Dlaczego pytam?
- □ □ Podstawowe techniki zadawania pytań.
- □ □ Jaki cel takie środki - określenie celu i dobieranie do niego rodzaju pytań.
- □ □ Kiedy powinno mi się zapalać czerwone światło?
- □ □ Kiedy i jak poszukujemy motywacji kandydata
- □ □ Rodzaje wywiadów i czym jest wywiad behawioralny?
- □ □ Sztuka swobodnej, ale kierowanej rozmowy pytaniami.
- □ □ Jak umiejętnie rozwijać rozmowę w danej dziedzinie?

Drążenie pytaniami

Forma prowadzenia: Uczestnicy dostają przed szkoleniem „książeczkę pytań”, Trener tłumaczy cel zadawanych pytań i analizuje możliwe wypowiedzi

4. □ □ SPRAWDZANIE KLUCZOWYCH KOMPETENCJI: PRZYGOTOWANIE DO DECYZJI

- □ □ Dobrze przygotowanie do weryfikacji kluczowych kompetencji - min. i max. ilość kompetencji poddawanych weryfikacji, określanie czasu na 1 kandydata
- □ □ Sprawdzanie kluczowych kompetencji.
- □ □ Jak wyrażają się kompetencje w zachowaniach codziennego dnia pracy, jakie zadać pytania weryfikujące.
- □ □ Pytania teoretyczne, naprowadzające, behawioralne – wskazanie i doświadczenie istotnych różnic w docieraniu do prawdziwych doświadczeń kandydata
- □ □ Jakość informacji - pogłębianie informacji, drążenie tematu
- □ □ Techniki komunikacyjne - parafraza i jej rodzaje.
- □ □ Interpretacja zachowań- co powinno wzbudzić naszą ostrożność.

Forma prowadzenia: prezentacja

5. □ □ WYBÓR KANDYDATA, SPRAWDZENIE SKUTECZNOŚCI PROCESU □

- □ □ Jak interpretować odpowiedzi kandydata.
- □ □ Analiza sukcesów pomyłek i trudności. Co to jest błąd rekrutacyjny i jego przyczyny.
- □ □ Okres wdrożenia- weryfikacja rekrutacji.

Forma prowadzenia: Prezentacja multimedialna

□