

REKRUTACJA I DOBÓR KADR

czyli rekruter czy łowca głów?

Jeszcze kilka lat temu uwaga osób zajmujących się rekrutacją skupiała się na dobrej selekcji i ocenie kompetencji osób chętnych do podjęcia pracy. Dziś ciężar uwagi przenosi się na to, jak i skąd pozyskać kandydatów, jak sprawić, by to nasze ogłoszenie o pracy wzbudziło zainteresowanie wśród innych, jak stworzyć grupę potencjalnych kandydatów, by móc rzeczywiście wybierać pomiędzy dobrymi kandydaturami. I jak zawsze – doskonalenie metod oceny kompetencji oraz motywacji kandydatów

Dobrze przeprowadzona rekrutacja, ze znajomością realiów rynku pracy, pozwala zakończyć rekrutację w założonym terminie zatrudnieniem właściwej osoby.

Po szkoleniu uczestnicy będą:

- profesjonalnie zatrudniali, kierując się celami organizacji,
- potrafili zrobić opis stanowiska pracy i na jego podstawie przygotować zaplanować proces rekrutacji oraz oceny kompetencji,
- sprawnie przygotowywali i przeprowadzali proces rekrutacji pracowników z wykorzystaniem podstawowych metod selekcji i oceny,
- umieli przeprowadzić profesjonalny wywiad w oparciu o kompetencje i metodę biograficzną,
- potrafili stworzyć formularz wywiadu-sprawozdania z rozmowy kwalifikacyjnej,
- potrafili budować profesjonalny wizerunek swojej firmy oraz swój własny w procesie rekrutacji,
- kreatywnie rozwiązywać trudności w procesie rekrutacji.

PROGRAM SZKOLENIA

MODUŁ I: Sytuacja na aktualnym, lokalnym rynku pracy.

1. Znaczenie i metody budowania wizerunku pracodawcy i ich wpływ na efektywność rekrutacji.

MODUŁ II: Opis stanowiska i kompetencji jako podstawa dobrze przeprowadzonej rekrutacji.

1. Kryteria oceny kandydatów do pracy: kompetencje, doświadczenie, uprawnienia, wartości.

MODUŁ III: Planowanie strategii metody rekrutacji oraz oceny.

1. Search & selection, direct search, executive search, networking.
2. Metody i narzędzia stosowane w selekcji i ocenie kandydatów: analiza cv, wywiad w oparciu o kompetencje, metoda biograficzna, próbki pracy, inne.
3. Testy: psychologiczne, umiejętności, zdolności, rekomendacje,

MODUŁ IV: Wywiad w oparciu o kompetencje.

1. Etapy rozmowy kwalifikacyjnej.
2. Definiowanie kompetencji i metody weryfikacji poprzez wywiad, opracowanie formularza wywiadu-sprawozdania z rozmowy kwalifikacyjnej.
3. Typy kandydatów: dominujący, gadatliwy, milczący.
4. Efektywność pytań otwartych, zamkniętych.
5. Technika lejka.

MODUŁ V: Case study.

1. Przeprowadzenie rekrutacji od momentu opisu stanowiska poprzez wszystkie etapy aż do podjęcia decyzji o zatrudnieniu na przykładzie typowego stanowiska w firmie.

MODUŁ VI: Typowe błędy i pułapki procesu oceniania.

1. Co wiedzą o autoprezentacji kandydaci, a co warto, by wiedział rekruter?

MODUŁ VII: Komunikacja w procesie rekrutacji:

1. Komunikacja z kandydatami, z klientem wewnętrznym/zewnętrznym.
2. Rozwiązywanie problemów: mała lub duża podaż kandydatów, brak kandydatów, oczekiwania klienta wewnętrznego/zewnętrznego wobec kandydatów a realia rynku pracy, oczekiwania kandydata a poziom wynagrodzeń w firmie, tajna rekrutacja i inne – burza mózgów w oparciu o konkretne przykłady uczestników szkolenia.
3. Savoir-vivre w procesie rekrutacji.

PODSUMOWANIE.