

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4913525

Temat: Skuteczna rekrutacja pracowników - wpływ ustawy o równości wynagrodzeń na przebieg spotkania rekrutacyjnego

20 Październik Transmisja ONLINE, Internet ,

Kod szkolenia: 4913525

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.

Aby zwiększyć zaangażowanie i ułatwić interakcję w trakcie warsztatów i dyskusji, każdy uczestnik powinien mieć dostęp do kamery i mikrofonu.

Podczas szkolenia omówimy wpływ ustawy o równości wynagrodzeń na przebieg spotkania rekrutacyjnego:

- co mówi ustawa?
- kiedy podawać wysokość wynagrodzenia?
- dobre praktyki

□

1. □ □ WSTĘP DO SZKOLENIA

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

Forma prowadzenia: Prezentacja,

2. PRZYGOTOWANIE DO WYWIADU □

- □ □ Właściwy i ekonomiczny sposób analizowania napływających ofert- CV oraz listów motywacyjnych adekwatnie do wymagań stanowiskowych stawianych przed kandydatem,
- □ □ □ □ □ 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. □

- □□□ Pierwsze wrażenie „efekt anielski” i „efekt Golema” – obiektywizm rekrutującego.
- □□□ Efekt halo, naturalne kryteria selekcji rekrutującego.
- □□□ 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?

Drażnienie 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

- □ Dobre 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, drażnienie 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

□