

Warsztat


# Narzędzia nowoczesnego rekrutera

Warszawa, 5 - 6 czerwca 2018



- Stosować nowoczesne metody pozyskiwania talentów z rynku pracy.
- Przeprowadzać proces rekrutacji i selekcji w sposób zgodny z prawem i etyką biznesową.
- Tworzyć profesjonalny Employer Branding w organizacji oraz osobistą markę Rekrutera
- Projektować narzędzia do badania kompetencji i selekcji kandydatów - w tym arkuszy ocen, zadań AC, testów kompetencyjnych, raportów, aby zdecydowanie zwiększyć trafność decyzji rekrutacyjnych i selekcyjnych,

Zgłoś swój udział już dziś!

 530 755 339

 ewa.rokicka@bmspolska.pl



## Cele

Celem szkolenia jest nabycie praktycznych umiejętności w zakresie nowoczesnego i profesjonalnego pozyskiwania talentów.

## Czas trwania:

2 dni (16h)

## Na szkoleniu nauczysz się jak:

- Tworzyć efektywne procesy rekrutacji i selekcji według najlepszych standardów i praktyk rynkowych.
- Optymalizować projekty rekrutacyjne pod względem rezultatów biznesowych (KPI).
- Stosować nowoczesne metody pozyskiwania talentów z rynku pracy.
- Profesjonalnie planować efektywny proces rekrutacji i selekcji.
- Tworzyć opisy stanowisk, profile kandydatów (persona, mapa empatii) i ogłoszenia rekrutacyjne.
- Przygotować i poprowadzić skuteczną rozmowę kwalifikacyjną
- Projektować narzędzia do badania kompetencji i selekcji kandydatów - w tym arkuszy ocen, zadań AC, testów kompetencyjnych, raportów, aby zdecydowanie zwiększyć trafność decyzji rekrutacyjnych i selekcyjnych,
- Przeprowadzać proces rekrutacji i selekcji w sposób zgodny z prawem i etyką biznesową.
- Tworzyć profesjonalny Employer Branding w organizacji oraz osobistą markę Rekrutera

## Na szkoleniu dowiesz się jak :

- Poszukiwać kandydatów nowoczesnymi metodami i korzystać z technologii
- Wykorzystywać narzędzia psychometryczne do badania osobowości, temperamentu, zdolności oraz styli poznawczych wykorzystywanych na etapie selekcji kandydatów.
- Dostosowywać najnowsze trendy w rekrutacji oraz techniki selekcyjne w swojej organizacji.

## Referencje

“ Spełniły oczekiwania. Bardzo fajny sposób zaangażowania słuchaczy w zajęcia i aktywny udział.  
Adam Kostrzewa, Adwokat, Partner w Kancelarii SPCG

Na luzie, ale w pełni profesjonalne szkolenie.  
Jakub Podkomorzy, Dyrektor Sprzedaży, Ultimo

- 1. Najnowsze trendy i praktyczne rozwiązania procesach rekrutacyjnych**
- 2. Rekrutacja jako element procesu zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji**
  - Istota i znaczenie planowania zatrudnienia.
  - Identyfikacja potrzeb kadrowych i współpraca z hiring managerem.
- 3. Opis stanowiska pracy i definiowanie kompetencji**
  - Analiza stanowiska pracy.
  - Określenie kompetencji niezbędnych na stanowisku.
  - Przygotowanie profilu idealnego kandydata – persona, mapa empatii.
- 4. Opracowanie narzędzi do przeprowadzenia rekrutacji i selekcji**
  - Określenie poziomów kompetencji niezbędnych do efektywnej pracy na danym stanowisku.
  - Informacje o kompetencjach uzyskiwane dzięki poszczególnym metodom oceny (analiza CV i listu motywacyjnego, wywiad, symulacje, referencje, testy i ankiety).
  - Wybór rodzaju pytań i symulacji w oparciu o profil kandydata.
  - Skale i arkusze ocen w odniesieniu do kompetencji.
  - Wykresy radarowe jako narzędzie porównania profili kandydatów.
- 5. Metody rekrutacji – jaką przyjąć strategię?**
  - Rekrutacja wewnętrzna.
  - Rekrutacja zewnętrzna.
- 6. Dobór źródeł pozyskiwania kandydatów online i offline.**
  - Tradycyjne i nowoczesne metody pozyskiwania kandydatów.
  - Wykorzystanie mediów społecznościowych w rekrutacji.
  - Sourcing - czyli aktywne wyszukiwanie kandydatów.
  - Efektywna komunikacja i działania w direct search.
  - Zaawansowane techniki wyszukiwania kandydatów.
- 7. Zaplanowanie i organizacja procesu rekrutacji**
  - Skuteczne materiały on-line.
  - Profesjonalne ogłoszenie – wykorzystanie modelu AIDA.
  - Przygotowanie informacyjne otoczenia organizacyjnego i uczestników projektu rekrutacyjnego.
  - Wybór kandydatów i odpowiednie informowanie własnego zespołu o przebiegu rekrutacji.
  - Harmonogram i organizacja techniczna procesu rekrutacji.
  - Rzetelność i obiektywizm w procesie rekrutacji.



*Po raz kolejny miałam okazję uczestniczyć w wydarzeniu organizowanym przez firmę BMS Group. Tym razem było to szkolenie z Facylitowania. Z czystym sumieniem mogę to szkolenie polecić każdemu kto szuka różnych technik na prowadzenie spotkań. Co mi się podobało najbardziej? Świetnie przygotowany trener, forma warsztatowa - teorii było niewiele, za to praktyki mnóstwo, praktyczna wiedza i zastosowanie w pracy. Polecam!*

## 8. Strategie prowadzenia wywiadu

- Wywiad sytuacyjny i behawioralny jako sposób na zwiększenie efektywności rozmowy kwalifikacyjnej,
- Właściwa struktura wywiadu.
- Style alternatywne i ich specyficzne zastosowania.
- Analiza poszczególnych etapów rozmowy rekrutacyjnej, znalezienie popełnianych błędów i mocnych stron.

## 9. Techniki zadawania pytań – czyli jak dobrać właściwe pytania

- Funkcje różnych typów pytań.
- Mocne pytania - wprowadzające, zasadnicze i autorefleksyjne.
- Wywiad behawioralny z metodą STAR.
- Udzielanie odpowiedzi na pytania kandydatów.

## 10. Przeprowadzanie wywiadu behawioralnego

- Skuteczne reakcje i zachowania rekrutera.
- Tworzenie właściwej atmosfery rozmowy.
- Wnioskowanie o kompetencjach na podstawie odpowiedzi kandydatów.

## 11. Narzędzia psychometryczne w selekcji kandydatów - przegląd narzędzi dostępnych na rynku

- Testy wywodzące się z typologii zachowań wg C.G. Junga – tj. Extended DISC, Insights Discovery MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), Thomas PPA.
- Testy wywodzące się z 5 czynnikowej teorii osobowości – tj. FACET5.
- Test stylu poznawczych – tj. FRIS,
- Psychologiczne testy inteligencji, osobowości i kwestionariusze preferencji zawodowych.
- Kryteria wyboru właściwego testu - co, jak i kiedy warto oraz wolno zastosować?
- Przegląd testów inteligencji.
- Testy osobowości.
- Testy temperamentu, radzenia sobie ze stresem i inteligencji emocjonalnej, czyli jak kandydat radzi sobie w sytuacjach trudnych?
- Testy uzdolnień i preferencji zawodowych.

## 12. Jak stworzyć i udzielić informację zwrotną kandydatowi i menedżerowi?

- Elementy i ważne sformułowania w raporcie.
- Informacja zwrotna w różnych formułach (e-mail, telefoniczna, bezpośrednia).

## 13. Aspekty prawne i etyczne procesu rekrutacji i selekcji .

## 14. Marka osobista rekrutera - jak sprawić, by najlepsi zgłaszali się sami?

## 15. HR Tech – czyli technologia w rekrutacji.



*Otrzymałam i doświadczyłam akceptacji, zrozumienia, chęci pomocy i wsparcia, prostych narzędzi, miłej atmosfery. Przebywałam pod opieką super prowadzącego.*  
Nina Krystoń, Dyrektor ds. CSR, Kopex



## Anna Bawor - Skowron

HR Manager, konsultant HR, facylitator, psycholog społeczny i licencjonowany trener od 15 lat. Realizuje projekty interim management jako Interim HR Dyrektor. Absolwentka Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej na Wydziale Psychologii Społecznej i Wydziale Socjologii. Ukończyła Podyplomowe Studia Prawa Pracy na Uniwersytecie Łódzkim. Uczestniczka licznych kursów i szkoleń z zakresu zarządzania organizacją i zasobami ludzkimi.

Praktyk biznesu, posiada bogate doświadczenie zdobyte w firmach krajowych i międzynarodowych (na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych) w zakresie projektowania i wdrażania nowoczesnych rozwiązań, narzędzi, procesów i procedur w obszarze HR oraz przeprowadzania audytów, także w firmach o rozbudowanych strukturach organizacyjnych. Na co dzień bezpośrednio współpracuje z osobami zasiadającymi w zarządach spółek oraz wyższą kadrami managerską jako strategiczny doradca w zakresie projektowania i wdrażania polityk oraz strategii HR, optymalizacji rozwiązań i procesów HR, budowania komunikacji, kultury i wartości w organizacji.

Jako trener specjalizuje się w szkoleniach z zakresu doskonalenia umiejętności menadżerskich oraz osobistych tj.: przywództwo, budowanie i zarządzanie zespołem, rekrutacja i selekcja pracowników, motywacja i budowanie zaangażowania, systemy oceny okresowej i prowadzenie efektywnych rozmów oceniających, zarządzanie kompetencjami i rozwojem pracowników, zarządzanie zmianą, rozwiązywanie konfliktów, negocjacje, komunikacja interpersonalna i asertywność, sprzedaż i obsługa klienta.

Członek zwyczajny organizacji - Polish Association for HR Business Partner, Polish Association Of Organizational Psychology, Polish Society for Training & Development.

Współpracowała z wieloma firmami doradztwa personalnego i szkoleń, jako senior konsultant i trener biznesu. Realizowała projekty dla m.in takich klientów jak: AmRest, ING Bank Śląski, AcelorMittal, Provimi Polska, PZU, Bosch, IPF Group, Edipresse, HOOP Polska, Inter Cars, Eversoft, ITligent, Gracjan Kleger International, MarcPol, Philipiak Polska, EUMed,, GDD Grupa Dystrybucyjna DACCAR, Financial Experts, ARMiR, ZUS, Ministerstwo Środowiska, MON, NIK, i inne.