



CERTES.

Izba Przemysłowo-Handlowa Ziemi Radomskiej we współpracy z firmą
CERTES Sp. z o.o. zaprasza do udziału w szkoleniu warsztatowym
„EFEKTYWNA REKRUTACJA”.

Data szkolenia: 24-25.04.2023 r.

Miejsce szkolenia: sala szkoleniowa Izby Przemysłowo-Handlowej Ziemi Radomskiej, ul. Rwańska 8,
26-600 Radom.

Cena szkolenia: 800 zł. + VAT (2 dni szkoleniowe) /1 os.

W cenie szkolenia zapewniamy: analizę potrzeb szkoleniowych w formie wywiadu lub ankiety, materiały szkoleniowe, certyfikat uczestnictwa, lunch, przerwy kawowe.

Celem szkolenia jest zdobycie przez uczestników wiedzy i umiejętności w zakresie:

- Sprawnego prowadzenia selekcji kandydatów z efektywnym stosowaniem narzędzi.
- Uniknięcia psychologicznych pułapek związanych z wpływem procesu selekcji na kandydatów.
- Zwiększenia efektywności prowadzenia rozmów poprzez świadomy wpływ na jej przebieg.
- Poprawy komunikacji z Kandydatem poprzez lepsze precyzowanie własnych intencji i lepsze rozumienie jego potrzeb.
- Tworzenia profilu Kandydata i wyboru osoby „wpisującej się” w zespół.

Korzyści:

Po szkoleniu uczestnicy zdobędą wiedzę i umiejętności w zakresie:

- Określenia cech kandydata najlepiej dopasowanego do stanowiska i do zespołu.
- Prowadzenia skutecznych rozmów kwalifikacyjnych.
- Uniknięcia pułapek w percepcji i ocenie kandydatów.
- Budowania i kierowania relacjami z kandydatami.
- Komunikacji z kandydatem poprzez lepsze precyzowanie własnych intencji i lepsze rozumienie jego potrzeb

PROGRAM SZKOLENIA:

1. Rozpoczęcie warsztatów

- Przedstawienie celu warsztatów.
- Ustalenie kontraktu.

2. Projektowanie profilu kompetencji pracownika na bazie analizy rynku pracy

- Zakres informacyjny opisu stanowiska pracy.
- Opis stanowiska pracy odwołujący się do kompetencji.
- Zasady tworzenia profilu kandydata, w tym: model kompetencyjny.
- Określenie kryteriów formalnych i wymogów merytorycznych odnośnie stanowiska (wykształcenie, ukończone szkolenia, posiadane uprawnienia, znajomość języków obcych, doświadczenie).
- Sprecyzowanie cech indywidualnych poszukiwanego kandydata.
- Sformułowanie kompetencji pożądanych i/lub wymaganych na danym stanowisku.

3. Selekcja kandydatów

- Jak selekcjonować CV- analiza życiorysów, listów motywacyjnych.
- Ocena motywacji kandydata.
- Psychologiczne pułapki w percepcji i ocenie kandydatów.
- Dobór metod selekcyjnych.
- Najczęściej popełniane błędy.

4. Rozmowa rekrutacyjna jako jedna z metod selekcji

Uczestnicy otrzymają przykładowe kwestionariusze wywiadu kompetencyjnego, na jego przykładzie rozpoczną budowanie listy pytań pozwalających na ocenę kompetencji. Następnie zostaną przeprowadzone symulacje rozmów w oparciu o kwestionariusze w celu: rozwinięcia umiejętności aktywnego słuchania, a także zastosowania w praktyce metody STAR. Całość zostanie podsumowana wskazówkami dotyczącymi rozmowy kwalifikacyjnej.

- Rozmowa kwalifikacyjna, zasady i techniki przeprowadzania rozmów.
- Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej.
 - o Przebieg rozmowy.
 - o Na co zwracać uwagę podczas rozmowy.
 - o Zachowanie się kandydata na rozmowie kwalifikacyjnej.
- Różni kandydaci – różne techniki prowadzenia rozmowy (nieśmiały, gaduła, pewny siebie, malkontent, „znajomy szefa”, analityk).
- Komunikacja niewerbalna i werbalna.
- Rodzaje zadawanych pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej.
- Poszukiwanie cech stanowiska.
- Zadawanie pytań behawioralnych.

- Jakich pytań nie należy zadawać.
- Rola notatek w procesie rozmowy kwalifikacyjnej.
- Kiedy można prowadzić rozmowę prowokacyjną?
- Jakie błędy są najczęściej popełniane podczas przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej i jak ich unikać.

5. Prezentacja oferty pracy językiem korzyści dla kandydata

Uczestnicy mają za zadanie przedstawienie oferty z wykorzystaniem techniki argumentacji i komunikacji perswazyjnej.

- Teoria „góry lodowej”.
- Zrozumienie potrzeb kandydata - umiejętność aktywnego i świadomego określania potrzeb z wykorzystaniem technik aktywnego słuchania.
- Prezentacja oferty pracy na schemacie cecha – zaleta – korzyść.

6. Wybór kandydata-zakończenie procedur rekrutacji i selekcji.

- Podjęcie decyzji o wyborze kandydata.
- Informowanie kandydatów krótkiej listy.
- Listy odrzuconych kandydatów-sposoby przekazywania informacji zwrotnej.

7. Podsumowane i wnioski

Ostatnia część ma na celu systematyzowanie wiedzy, umiejętności i rozwiązań, które warto wykorzystywać w procesie naboru przez każdego z uczestników szkolenia.

- Karta SSC
 - o Start-jakie rozwiązania zaczniemy stosować?
 - o Stop-jakich działań pozbywamy się?
 - o Continue-jakie rozwiązania kontynuujemy?
- Zakończenie szkolenia



Trener– dr Magdalena Gieras

Wiedza i kompetencje:

- Doktorat napisała w Katedrze Organizacji i Ekonomiki Konsumpcji SGGW
- Posiada dyplom Menadżera Zasobów Ludzkich (ARG, Centrum Kształcenia Kadr Menedżerskich, Warszawa-Poznań)
- Certyfikowana coach ICC i Akredytowana konsultantka Extended Disc
- Członkini w programu licencyjnego w zakresie psychobiologii, którego celem jest uzyskanie dyplomu dającego uprawnienia do prowadzenia terapii w nurcie psychobiologii

Doświadczenie i osiągnięcia

- 21-letnie doświadczenie w pracy konsultanta, menedżera, trenera, wykładowcy akademickiego.
- Od 2010 do 2019 pracowała jako Interim HR Director w takich firmach jak: Dot2Dot S.A., Interak, Edelman Poland, Sol-Millennium Europe, Betomax Poland
- Obecnie pełni funkcję Doradcy Strategicznego Zarządu w projekcie strategicznym Rozwój Kapitału Ludzkiego w WSB Toruń/Bydgoszcz/Łódź
- Dyrektor merytoryczna studiów MBA na WSB w Toruniu i w Bydgoszczy
- Od ponad dwudziestu lat pracuje także jako wykładowca na uczelniach wyższych prowadząc zajęcia m. in. zakresu ZZL, psychologii biznesu, socjologii organizacji oraz budowania strategii personalnych, m.in. w Wyższej Szkole Bankowej
- Przeprowadziła dziesiątki szkoleń oraz sesji coachingowych i konsultacyjnych dla managerów średniego i wyższego szczebla.
- W obszarze własnego rozwoju zawodowego, skupia się na działaniach umożliwiających jeszcze skuteczniejszą pomoc dedykowaną tym, którzy chcą doskonalić własne kompetencje w wybranych obszarach, a także na działaniach ukierunkowanych na efektywne wsparcie organizacji w budowaniu szeroko rozumianej polityki personalnej. Szczególnie interesuje się formami i metodami rozwijania kompetencji społeczno-psychologicznych menedżerów
- Posiada doświadczenie w ogólnopolskich projektach badawczych m.in. we współpracy z MB SMG/KRC, gdzie pełniła rolę eksperta ds. badań i rynku
- Publikowała w czasopismach naukowych (m. in. „Handel wewnętrzny. Marketing, rynek, przedsiębiorstwo”, „Przedsiębiorstwo i rynek”) oraz branżowych (m. in. „Personel i Zarządzanie”).

Szkoliła, doradzała m.in.: Grupa Veolia, Ikea, Teb Akademia, Red Bull, TP S.A., Solaris, Compensa, Fortatech, Lotos, Korporacja Ubezpieczeń Kredytów Eksportowych S.A., Delima, Stokrotka, Lafarge Cement S.A., Kaem, Poltent, ZTM, Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa W Warszawie, Univeg Trade Poland S.A., Poczta Polska, PGNiG S.A., Alpiq Energy SE, CTL, J.P. Morgan Poland Limited, Atmoterm, Jadar Techmatik, Proservice, Asmet, Cargill, PGE Obrót S.A., KPRM, ZUS, NFZ, WUP w Łodzi i wielu innym – łącznie blisko 200 organizacjom.

Zapraszamy!