

# Rekrutacja i selekcja pracowników

Bill Gates, zapytany kiedyś na konferencji prasowej przez dziennikarza „Ile warta jest Pańska firma?” odpowiedział „Po godzinie 17.00 - 0,00 \$”. Ta historia doskonale obrazuje podejście, które mówi, że organizacja to tworzący ją i pracujący dla niej ludzie.

Aby nasz biznes rozwijał się tak jak zaplanowaliśmy, potrzebujemy z rynku odpowiednich pracowników. Takich, którzy swoją postawą, wiedzą i umiejętnościami będą nas skutecznie wspierać w realizacji naszych celów sprzedażowych. Takich, którzy będą lojalni i zostaną z nami.

Pozyskiwanie pracowników nie powinno odbywać się metodą prób i błędów, lecz stanowić spójny system działań ukierunkowanych na osiągnięcie głównego celu tj. pozyskania w odpowiednim czasie niezbędnej liczby kompetentnych pracowników, zdolnych realizować postawione przed nimi zadania

Dlatego przygotowaliśmy szkolenie którego głównym celem merytorycznym jest zdobycie przez wiedzy i praktycznej umiejętności w zakresie skutecznych narzędzi i metod dot. selekcji i rekrutacji. Efektywność tego działania jest szczególnie ważna w sytuacji rynku pracownika, z jakim mamy do czynienia teraz.

## Czego uczestnik nauczy się na szkoleniu?

Usystematyzuje sobie wiedzę na temat poszczególnych etapów rekrutacji

Zdobędzie umiejętność sporządzenia profilu kandydata dostosowanego do kultury organizacyjnej firmy

Uświadomi sobie istnienie wielu różnych kanałów pozyskiwania i poszukiwania kandydatów

Będzie potrafił wykorzystać te kanały które są najbardziej skuteczne w poszukiwaniu kandydatów z pokolenia X, Y, Z

Pozna i przećwiczy sprawdzone metody selekcji kandydatów do pracy

Pozna skuteczny proces decyzyjny pomagający w wyborze najlepszego kandydata

Uświadomi sobie błędy i zniekształcenia obserwacyjne jakim zazwyczaj ulegamy

Dowie się jak skutecznie sprzedać na rynku dane stanowisko pracy każdej z generacji pokoleniowych: X, Y, Z

Zdobędzie wiedzę na temat zasad etycznych w procesie rekrutacji



Cena:  
**1650 pln netto / 2 dni / os.**

## I. Na początek...

- Studium przypadku – w oparciu o opisaną sytuację rynkową uczestnicy budują proces rekrutacyjny
- Aktualna sytuacja na rynku pracy – rynek pracodawcy a rynek pracownika.
- Bieżące bolączki i korzyści na aktualnym rynku pracy
- Współczesna rola HR i rekrutacji w realizacji strategii firmy
- Wielcy świata biznesu o roli rekrutacji we współczesnych organizacjach – Jack Welch, Steve Jobs, Bill Gates

## II. Etapy procesu rekrutacji

- Różnice w pojęciach rekrutacji i selekcji
- Zdefiniowanie potrzeb - kogo szukamy?
- Prospecting rekrutacyjny – kogo i gdzie szukamy?
- Selekcja kandydatów – dobór metod i narzędzi
- Jak wybrać najlepszego kandydata?

## III. Kogo szukamy – zdefiniowanie potrzeb rekrutacyjnych

- Rola misji i wizji firmy oraz celów strategicznych w tworzeniu potrzeb stanowiska pracy
- Waga dopasowania opisu do panującej w firmie kultury organizacyjnej
- Opisy stanowisk pracy – po co? Jak to robić? Praktyczne przykłady
- Definiowanie wymagań i kompetencji na stanowisku
- Określenie celów, zadań i mierników efektywności dla stanowiska.
- Budowanie profilu kompetencyjnego dla stanowiska pracy
- Określanie kompetencji osobowych i specjalistycznych
- Uwzględnienie cech osobowych oraz cech kultury organizacyjnej w definiowaniu potrzeb stanowiska

## IV. Prospecting rekrutacyjny – źródła pozyskiwania kandydatów

- Zmiany na rynku pracy i nowe źródła pozyskiwania pracowników
- Kanały dotarcia do kandydatów w zależności od preferencji pokoleniowych - X, Y, Z
- Kanały tradycyjne
- Kanały współczesne i kanały przyszłości
- Analiza skuteczności poszczególnych źródeł pozyskiwania kandydatów do pracy w zależności od rodzaju stanowiska

## V. Metody i narzędzia selekcji kandydatów

- Analiza dokumentów aplikacyjnych – na co zwracać uwagę i jak czytać między wierszami?
- Spotkanie z kandydatem - struktura spotkania
- Autoprezentacja kandydata – jaka obserwować i obiektywnie ocenić zdefiniowane wymagane kompetencje?
- Wywiad rekrutacyjny
- Próbka pracy kandydata
- Assessment Center jako ocena potencjału kandydata – przykłady, cechy charakterystyczne, wady i zalety, rodzaje, skuteczność metody

## VI. Metody doboru najlepszych kandydatów – podejmowanie decyzji w procesie rekrutacyjnym

- Etapy podejmowanie decyzji
- Narzędzia decyzyjne w sytuacji dużego wyboru kandydatów.
  - lista „za i przeciw”
  - drzewo decyzyjne
  - analiza ryzyka
  - tworzenie szeregów klasyfikacyjnych
  - ocena plusów i minusów
- Analiza skuteczności poszczególnych narzędzi podejmowania decyzji rekrutacyjnych

## VII. Błędy i zniekształcenia w ocenie kandydata w procesie rekrutacji

- Efekt aureoli
- Efekt świeżości i pierwszeństwa
- Stereotypy
- Efekt hierarchii
- Efekt kontrastu
- Obronność
- percepcyjna
- Uśrednianie
- Efekt atrakcyjności
- Nastawienie i oczekiwania

## VIII. Marketing stanowiska pracy, na które szukamy kandydatów

- Stanowisko pracy jako produkt, który trzeba sprzedać
- Checklista pytań dot. tego jakie warunki powinno spełnić moje stanowisko, aby było atrakcyjne dla kandydata.
- Analiza SWOT stanowiska pracy
- Analiza przyczyn popularności bądź braku popularności stanowiska pracy
- Co przyciąga do danej firmy na dane stanowiska typowego kandydata z pokolenia X, Y, Z?

## IX. Etyka w rekrutacji i selekcji

- Zasady etyczne profesjonalnego rekrutera
- Ochrona danych osobowych w procesie rekrutacji
- Przepisy o zakazie dyskryminacji w procesie rekrutacji