

Recepta na skuteczną rozmowę rekrutacyjną



Szkolenie stanowi kompendium wiedzy z zakresu planowania i prowadzenia rozmów rekrutacyjnych, jaką powinny posiadać nie tylko osoby pracujące na stanowiskach związanych ściśle z rekrutacją (head-huntery, rekruterzy w agencjach doradztwa personalnego i w działach HR), ale także menedżerowie uczestniczący w rekrutacjach do swoich działów.

W latach 2010-2012 szkolenie to, w formie otwartej i zamkniętej, jako sztandarowe szkolenie dla klientów portalu rekrutacyjnego Pracuj.pl, dedykowany do niego trener przeprowadził dla ponad 500 pracowników z ponad 60 organizacji na terenie całej Polski. Jego wartość merytoryczna uzyskała średnie oceny w ankietach ewaluacyjnych powyżej 4,8 w skali 1-5. W tej samej formie szkolenie to stanowi ważny moduł podyplomowego „Studium Profesjonalnej Rekrutacji” organizowanego z powodzeniem od 2013 roku przy współpracy Polskiego Forum HR, Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego oraz Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie.

Szkolenie przeznaczone jest w szczególności dla osób, które spełniają przynajmniej 3 z poniższych kryteriów:

- 🕒 Do ich obowiązków należy prowadzenie projektów rekrutacyjnych dla klienta wewnętrznego lub zewnętrznego.
- 🕒 Podczas prowadzonej rozmowy rekrutacyjnej, przy wyborze kandydata kierują się głównie intuicją i emocjami.
- 🕒 Zatrudnieni przez nich pracownicy często nie sprawdzają się na powierzonym stanowisku.
- 🕒 Chcą lub powinny udoskonalić swój warsztat w zakresie planowania i prowadzenia rozmowy rekrutacyjnej.
- 🕒 Chcą lub powinny popracować nad budowaniem wizerunku organizacji podczas rozmowy rekrutacyjnej.
- 🕒 Mają zbyt miękki lub zbyt twardy styl prowadzenia rozmowy rekrutacyjnej.
- 🕒 Pozwalają kandydatowi przejąć kontrolę nad prowadzoną rozmową lub skutecznie zafałszować przekazywane informacje.

Po szkoleniu uczestnicy:

- 🕒 Znąją i potrafią stosować w praktyce metodologię wywiadu behawioralnego.
- 🕒 Wiedzą na czym polega technika wywiadu behawioralnego STAR, potrafią konstruować kompletne „gwiazdy” i rozpoznawać oraz domykać „gwiazdy” niekompletne i fałszywe.
- 🕒 Nie dają się zwieść pierwszemu wrażeniu ani próbom zafałszowania informacji przez kandydata. Przy wyborze kierują się mierzalnymi, obiektywnie zweryfikowanymi danymi.
- 🕒 Mają wyższą skuteczność prowadzonych rozmów rekrutacyjnych – więcej niż dotychczas kandydatów sprawdza się na powierzonym stanowisku.
- 🕒 Podczas prowadzonej rozmowy rekrutacyjnej budują pozytywny wizerunek organizacji dla której pracują.
- 🕒 Prowadzą rozmowę rekrutacyjną w sposób uporządkowany i rzeczowy, nie pozwalają kandydatowi przejąć kontroli nad jej przebiegiem.

Szkolenie kończy się przeprowadzeniem symulacji rozmów rekrutacyjnych przed kamerą, które następnie są odtwarzane i szczegółowo omawiane przez trenera i uczestników. Na życzenie, do 14 dni od zakończenia szkolenia, każdy z uczestników otrzyma GRATIS swoje wystąpienie opatrzone komentarzami trenera.

Inwestycja:

Szkolenie dwudniowe dla grupy 12-osobowej

z success fee:	9.800 PLN netto /2 dni	(4.900 PLN netto / 1 dzień)
bez success fee:	8.900 PLN netto / 2 dni	(4.450 PLN netto / 1 dzień)



Przy zamówieniu szkolenia prowadzonego wg naszego standardowego scenariusza, na pewno nie zapłacisz za nie więcej, niż podana wyżej cena. **Możliwe jednak, że zapłacisz mniej.** Ewentualne rabaty na to szkolenie uzależnione są od wielkości zamówienia oraz liczebności grupy. Po szczegółową wycenę zapraszamy do kontaktu.

Program szkolenia

Dzień 1

- 🕒 Powitanie uczestników. Wprowadzenie do szkolenia.
- 🕒 Proces rekrutacji od kulis – etapy. W jaki sposób profesjonalnie zaplanować przebieg rekrutacji na wybrane stanowisko.
- 🕒 Tworzenie i praktyczne wykorzystanie profilu idealnego kandydata.
- 🕒 Definiowanie kompetencji - konstruowanie arkusza oceny. Wybór i określenie zachowań definiujących kompetencje na stanowiskach, na które uczestnicy prowadzą rekrutacje.
- 🕒 Wstępna selekcja kandydatów – na co zwracać uwagę w dokumentach aplikacyjnych. Uczestnicy w praktyczny sposób uczą się rozpoznawać luki i nieścisłości w dokumentach aplikacyjnych, a także konstruować pytania do kandydatów odślaniające kulisy tych właśnie luk i nieścisłości.
- 🕒 Zaproszenie kandydata na rozmowę – prowadzenie wywiadu telefonicznego jako metody pre-selekcyjnej.
- 🕒 Omówienie najpopularniejszych na rynku metod prowadzenia rekrutacji z uwzględnieniem takich parametrów jak koszty, czas trwania i ich rzeczywista skuteczność (wywiad strukturalny, wywiad kompetencyjny, Assessment Centre, stress interview, testy kompetencji, scenki itp.)
- 🕒 Rozmowa rekrutacyjna – przebieg. W jaki sposób przeprowadzić efektywną rozmowę rekrutacyjną. Omówienie każdego etapu ze szczególnym uwzględnieniem pytań i odpowiedzi kandydata na każdym etapie.
- 🕒 O co wolno pytać a o co nie należy. Ryzyko związane z różnego rodzaju pytaniami.
- 🕒 Pierwsze wrażenie podczas rozmowy rekrutacyjnej – co robić, czego unikać.
- 🕒 Komunikacja werbalna i niewerbalna podczas rozmowy rekrutacyjnej – jak budować wrażenie wiarygodności i profesjonalizmu oraz jak odczytywać sygnały niewerbalne kandydatów.
- 🕒 Podsumowanie pierwszego dnia.

Dzień 2

- 🕒 Przypomnienie wiedzy i umiejętności z dnia pierwszego.
- 🕒 Wprowadzenie do tematyki wywiadu behawioralnego / kompetencyjnego.
- 🕒 Rodzaje i zastosowanie pytań rekrutacyjnych: teoretyczne, naprowadzające i behawioralne.
- 🕒 Strategie łączenia pytań celem weryfikacji rzeczywistych doświadczeń i kompetencji kandydatów.
- 🕒 Wykorzystanie modelu STAR do badania kompetencji kandydata – pytania behawioralne ubrane w strategię 3-wymiarowego sondowania kompetencji.
- 🕒 Analiza *case studies* – filmy z rozmów rekrutacyjnych. Rozpoznawanie i analiza błędów popełnianych przez rekruterów.
- 🕒 Video-feedback – symulacja rozmów rekrutacyjnych nagrywana i odtwarzana na video.
- 🕒 Kryteria wyboru kandydata na podstawie obiektywnych danych z arkuszy oceny.
- 🕒 Badanie referencji – co wolno, a czego nie wolno.
- 🕒 Podsumowanie szkolenia.