



Zapraszamy do udziału w warsztatach z cyklu „New Human Resources Manager”:

Rekrutacja Behawioralna **- bądź skuteczny w procesie rekrutacji**

02-03 września, 2010 r.

Warsztaty realizowane przez:
MABOR Centrum Doradztwa i Szkoleń

Warsztaty adresujemy do:

Zajęcia dedykujemy szefom zespołów odpowiedzialnych za proces rekrutacji oraz wszystkim pracownikom prowadzącym procesy rekrutacyjne w organizacjach (specjaliści, menedżerowie), którzy chcą profesjonalnie, bez narażania się na kosztowne błędy, współtworzyć sukces firmy poprzez optymalny dobór jej pracowników.

Celem warsztatów jest:

- wzrost wiedzy i umiejętności przygotowania i przeprowadzenia procesu rekrutacji i selekcji
- rozwój umiejętności tworzenia pytań do wywiadu behawioralnego w oparciu o obowiązujące w firmie kompetencje i opisy stanowisk
- ćwiczenie w przeprowadzaniu wywiadów behawioralnych,
- rozwój umiejętności oceny ich efektywności

Metody pracy podczas warsztatów

- praca w mini zespołach nad praktycznymi ćwiczeniami w przygotowaniu i przeprowadzaniu wywiadów kompetencyjnych
- praca z kamerą video i analiza zapisów oraz informacja zwrotna i modelowanie
- zajęcia wspomagane prezentacją multimedialną

Warsztaty zrealizuje:

Katarzyna Wąsowska - Bąk – psycholog i socjolog (Kolegium Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych UW). Absolwentka Szkoły Trenerów Biznesu TROP. Od 5 lat realizuje projekty doradcze, rekrutacyjne, takie jak diagnostyka psychologiczna kandydatów na stanowiska menadżerskie i specjalistyczne. Trener w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi – specjalizacja: rekrutacja i selekcja pracowników oraz treningi dla asesorów sesji AC/ DC (zrealizowała ok. 700 godzin szkoleniowych). Koordynator i asesor w ponad 20 projektach Assessment/ Development Center (m. im. PKO SA, BGŻ, Kimberly Clark, Berlin Chemie, KDPW, PWPW, Volvo, Grupa Chemiczna Ciech, Actavis, BDO). Konsulat HR w obszarze budowy modeli kompetencyjnych, oceny 360 stopni oraz systemów ocen okresowych pracowników. Współpracuje przy projektach badania opinii i satysfakcji pracowniczej (Krajowy Depozyt Papierów Wartościowych, Adidas Group, BDO Numerica).

Miejsce warsztatów: sala szkoleniowa MABORu
Ul. Św. Bonifacego 100, 02 – 909 Warszawa



MABOR Centrum Doradztwa i Szkoleń

02-909 Warszawa, ul. Bonifacego 104, tel./ fax 22 6427850
e-mail: cte@mabor.com.pl, <http://mabor.com.pl>



Dzień pierwszy warsztatów
2 września, 2010 r.

Rekrutacja Behawioralna - bądź skuteczny w procesie rekrutacji

9 ⁰⁰ – 9 ¹⁰	Rejestracja uczestników. Przywitanie kawą, herbatą Rozpoczęcie zajęć
9 ¹⁵ – 11 ⁰⁰	ROLA STANDARDÓW REKRUTACYJNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWIE <ul style="list-style-type: none">• przedstawienie właściwości jednolitego systemu rekrutacji w organizacji• wskazanie na szanse i ewentualne słabe punkty jakie stwarzają standardy rekrutacyjne w firmach uczestników szkolenia
11 ⁰⁰ – 11 ¹⁵	Przerwa na kawę, herbatę
11 ¹⁵ – 13 ⁰⁰	PROCEDURA REKRUTACJI <ul style="list-style-type: none">• decyzja o potrzebie zatrudnienia nowego pracownika• zalety jednolitego systemu rekrutacji opartego na kompetencjach• elementy procedury rekrutacyjnej• opis stanowiska i profil kandydata jako wystandaryzowane narzędzia rekrutacyjne<ul style="list-style-type: none">• tworzenie profilu kompetencyjnego• co robić z napływającymi CV?• analiza napływających dokumentów<ul style="list-style-type: none">• analiza wstępna• poszukiwanie elementów wątpliwych• tworzenie zestawu pytań do kandydata podczas wywiadu wstępnego
<u>case study:</u>	TWORZENIE PROFILU KANDYDATA – PRACA NAD PRZYGOTOWANIEM PROFILU KANDYDATA W GRUPACH
13 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰	Przerwa na obiad
14 ⁰⁰ – 15 ³⁰	KOMPETENCJE – KLUCZOWY ELEMENT REKRUTACJI <ul style="list-style-type: none">• co to są kompetencje• kluczowe kompetencje dla organizacji<ul style="list-style-type: none">• nastawienie na rezultat, komunikatywność, współpracę• kompetencje wymagane na wybrane stanowiskach<ul style="list-style-type: none">• poziom progowy i oczekiwany
15 ³⁰ – 15 ⁴⁰	Przerwa na kawę, herbatę
15 ⁴⁰ – 16 ³⁰	WYWIAD BEHAWIORALNY OPARTY NA KOMPETENCJACH <ul style="list-style-type: none">• wprowadzenie do wykorzystywania wywiadu jako narzędzia rekrutacyjnego• założenia wywiadu• zasady przeprowadzania wywiadu• analiza wywiadu jako narzędzia rekrutacyjnego<ul style="list-style-type: none">• „STAR” – situation, task, action, results• „KDR” – kontekst, działanie, rezultat KONSTRUOWANIE PYTAŃ DO WYWIADU BEHAWIORALNEGO <ul style="list-style-type: none">• metody wykorzystywania Ustrukturyzowanego Wywiadu Behawioralnego• konstrukcja pytań w oparciu o kompetencje i i opisy stanowisk• opisanie procedury przekładania kompetencji dla danego stanowiska na wskaźniki behawioralne• wspólne tworzenie pytań w oparciu o wskaźniki behawioralne
<u>case study:</u>	WYWIADY KOMPETENCYJNE – PRACA Z KAMERĄ PRZEPROWADZANIE WYWIADU BEHAWIORALNEGO
16 ³⁰ – 16 ⁴⁵	Sesja pytań
16 ⁴⁵ – 17 ⁰⁰	Zakończenie pierwszego dnia szkolenia

MABOR Centrum Doradztwa i Szkoleń

02-909 Warszawa, ul. Bonifacego 104, tel./ fax 22 6427850
e-mail: cte@mabor.com.pl, <http://mabor.com.pl>



Dzień drugi warsztatów
3 września, 2010 r.

Rekrutacja Behawioralna - bądź skuteczny w procesie rekrutacji

- 9⁰⁰ – 10³⁰ **KONSTRUKCJA WYWIADU – ANALIZA ZAPISÓW WYWIADÓW NA FORUM GRUPY**
- przed, w trakcie, po wywiadu
 - etapy przebiegu wywiadu
- 10³⁰ – 10⁴⁵ Przerwa na kawę, herbatę
- 10⁴⁵ – 13⁰⁰ **TRENING UMIEJĘTNOŚCI PROWADZENIA WYWIADÓW KOMPETENCYJNYCH**
- samodzielne konstruowanie wskaźników behawioralnych przez uczestników w oparciu o przykładowe kompetencje danego stanowiska
 - przygotowanie pytań na podstawie wypracowanych wcześniej zachowań
 - symulacje sytuacji wywiadu w parach lub małych grupach (kandydat – osoba rekrutująca) – praca z kamerą video
- case study: Przeprowadzanie wywiadu behawioralnego na podstawie zadanej kompetencji
- 13⁰⁰ – 14⁰⁰ Przerwa na obiad
- 14⁰⁰ – 15³⁰ **TRENING UMIEJĘTNOŚCI PROWADZENIA WYWIADÓW KOMPETENCYJNYCH** (ciąg dalszy)
- samodzielne konstruowanie wskaźników behawioralnych przez uczestników w oparciu o przykładowe kompetencje danego stanowiska
 - przygotowanie pytań na podstawie wypracowanych wcześniej zachowań
 - symulacje sytuacji wywiadu w parach (kandydat – osoba rekrutująca) – praca a kamerą video
- case study: Przeprowadzanie wywiadu behawioralnego na podstawie zadanej kompetencji
- 15³⁰ – 15⁴⁵ Przerwa na kawę, herbatę
- 15⁴⁵ – 16³⁰ **BADANIE MOTYWACJI KANDYDATA**
- co motywuje ludzi?
 - narzędzia badania motywacji kandydata
 - pytania w wywiadzie behawioralnym badające poziom motywacji
- BŁĘDY POZNAWCZE REKRUTERA
– ANALIZA BŁĘDÓW POPEŁNIANYCH PODCZAS REKRUTACJI**
- 16³⁰ – 17⁰⁰ Sesja Pytań. Rozdanie certyfikatów. Zakończenie szkolenia.