

## SKUTECZNE METODY REKRUTOWANIA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

**CZAS TRWANIA SZKOLENIA – 2 dni (16 godzin szkoleniowych, 1 godzina szkoleniowa = 45 minut)**

Warsztat jest skierowany jest dla pracowników działów HR i kadry zarządzającej. Celem szkolenia jest prezentacja najskuteczniejszych narzędzi naboru i selekcji pracowników w jednostkach administracji publicznej. Uczestnicy otrzymają narzędzia pozwalające na zminimalizowanie ryzyka projektu rekrutacyjnego, związanego z zatrudnianiem nieodpowiednich osób. Dostaną także wiedzę niezbędną do doboru najefektywniejszych narzędzi wspierających proces nowoczesnej rekrutacji i selekcji. Uczestnicy dowiedzą się także jak przeprowadzać proces rekrutacji i selekcji zgodnie z RODO - Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych.

### PROGRAM SZKOLENIA

#### PLANOWANIE ZATRUDNIENIA

- Rola kapitału ludzkiego w organizacji
- Metody planowania

#### IDENTYFIKACJA POTRZEB KADROWYCH

- Sieć powiązań stanowiska pracy
- Formularz potrzeb kadrowych

#### TWORZENIE PROFILU WYMAGAŃ

- Tworzenie opisu stanowiska pracy
- Profil wymagań a składniki opisu stanowiska pracy
- Praktyczne metody budowania profilu wymagań (profil zadaniowy, celowy i kompetencyjny)

#### METODY REKRUTACJI

- Rekrutacja wewnętrzna
- Rekrutacja zewnętrzna
- Czynniki przyciągające i zniechęcające kandydatów na rozpatrywane stanowisko pracy
- Tworzenie efektywnego ogłoszenia i dobór kanałów dotarcia

#### METODY SELEKCJI – ANALIZA SKUTECZNOŚCI, TRENING W STOSOWANIU

- Kryteria selekcji (lista uzdolnień, lista cech osobowościowych)
- Selekcja wstępna
- Analiza dokumentów

#### WYWIAD SELEKCYJNY

- Rodzaje rozmów kwalifikacyjnych: rozmowy indywidualne, rozmowy panelowe i zespoły selekcyjne
- Typy wywiadów selekcyjnych i ich charakterystyka
- Ustalanie kryteriów selekcji

#### PROFESJONALNA ROZMOWA KWALIFIKACYJNA - SZTUKA PROWADZENIA WYWIADU SELEKCYJNEGO

- Cel procesu komunikacji w procesie rekrutacji
- Filary komunikacji, rola nadawcy i odbiorcy
- Bariery komunikacyjne i ich przewyżnianie
- Zachęcanie do wypowiedzi
- Używanie zrozumiałego języka
- Pozyskiwanie informacji – umiejętność zadawanie pytań

- Doprecyzowanie komunikatów ogólnikowych lub niejasnych
- Podsumowywanie, wykorzystanie parafrazy
- Fazy wywiadu selekcyjnego
- Zadawanie pytań i analiza odpowiedzi
- Wywiad epizodyczny
- Znaczenie komunikacji niewerbalnej w procesie rekrutacji (postawa ciała, wykorzystanie przestrzeni, gesty, mimika)
- Interpretacja informacji uzyskanych w trakcie wywiadu
- Warsztat rekrutacyjny

#### BŁĘDY PROCESU SELEKCJI

- Błędy organizacyjne
- Błędy w procesie oceny

#### NARZĘDZIA SELEKCJI

- Referencje i wywiad środowiskowy
- Zadania próbne
- Specyfika oraz proces Assessment center (AC) i jego wpływ na wyniki selekcji
- Tworzenie raportu i wskazań
- Metody testowe

#### ZGODNOŚĆ REKRUTACJI Z RODO

- Definicja pracownika
- Ochrona danych osobowych w procesie rekrutacji
- Rekrutacje „ślepe”, „ukryte”
- Jakiego zakresu danych można legalnie żądać od potencjalnego pracownika?
- Kwestie dotyczące CV potencjalnych pracowników
- Konieczność odpowiedniego zabezpieczenia dokumentów rekrutacyjnych
- Polityka kluczy
- Obowiązek informacyjny wobec kandydata
- Polecenie kandydata do pracy
- Przesyłanie CV między spółkami w grupie kapitałowej
- Kontakt potencjalnego nowego pracodawcy z byłym pracodawcą w celu uzyskania opinii o pracowniku

#### NARZĘDZIA PSYCHOMETRYCZNE W REKRUTACJI

- Podstawowe nurty narzędzi psychometrycznych
- Omówienie przykładowych narzędzi psychometrycznych
- Porównanie korzyści i ograniczeń różnorodnych narzędzi psychometrycznych
- Wady i zalety wykorzystywania psychometrii w HR
- Rozpoznawanie typów osobowościowych wg modelu DISC dr W. Marston'a
- Analiza własnego typu osobowości
- Jak prowadzić rozmowę oceniającą w pracownikiem o określonym typie osobowości.
- Motywowanie i dobór reakcji czterostrefowy model zachowań
- Samopoznanie i ocena innych w zależności od typu osobowości