



# SKUTECZNA REKRUTACJA

2-DNIOWY WARSZTAT SKUTECZNEJ REKRUTACJI, SELEKCJI I WDRAŻANIA  
NOWYCH OSÓB DO FIRMY

**„Od dobrej rekrutacji po skuteczne systemy motywacyjne  
w średniej i małej firmie - zdobycie umiejętności organizacji  
obszaru HR w firmie oraz umiejętności zarządzania tym obszarem”**

## PROFIL UCZESTNIKA

Szkolenie skierowane jest do pracowników i menedżerów Działów Personalnych jak i innych menedżerów firmy odpowiedzialnych za pracę zespołów. Także dla osób, które – w małych i średnich firmach – pełnią rolę osoby odpowiedzialnej z kwestie HR (m.in. rekrutacja, zatrudnianie, ewaluacja, rozwój kompetencji, zwalnianie, budowa systemu motywacyjnego).

## POTRZEBA

Nowe, trudniejsze warunki rynkowe z powodu rosnącej konkurencji oraz związane z tym następstwa w postaci malejących przychodów i zysków firm oraz trudności w utrzymaniu lub pozyskaniu nowych klientów wymagają coraz wyższych kompetencji pracowników na każdym szczeblu w firmie. Skuteczność działania każdej osoby w firmie jest najważniejszym czynnikiem decydującym bezpośrednio o jej konkurencyjności i sukcesie finansowym.

Niestety większość działów HR i/lub menedżerów w firmach nie posiada wystarczających kompetencji do budowania przewagi konkurencyjnej firmy poprzez zatrudnianie wartościowych osób. Brak solidnych umiejętności rekrutacji, selekcji i - co najważniejsze - sprawnego wdrażania pracowników oraz umiejętności tworzenia systemowych rozwiązań HR zapewniających standaryzację procesów rekrutacji, selekcji i wdrażania staje się coraz bardziej strategicznym zagrożeniem dla wielu firm.

CENA 2400+VAT

**PROGRAM****1. Strategiczna rola zarządzania zasobami ludzkimi - rola działań z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w realizacji strategii działań strategicznych i operacyjnych organizacji****2. Czynniki ludzkie jako decydujący element w budowaniu i utrzymywaniu przewagi konkurencyjnej firmy**

- a. realne koszty zatrudniania
- b. kluczowe kompetencje firmy i strategiczne pozycje/stanowiska dla firmy
- c. koszty zatrudnienia a koszt pracy
- d. zatrudnianie z myślą o przyszłych potrzebach – planowanie w HR

**3. Ważność Myślenia i Działania Systemowego w rekrutacji, selekcji i wdrażaniu pracowników.**

- a. zmiana paradygmatu - klient zewnętrzny a wewnętrzny
- b. właściwe zatrudnianie jako kluczowy aspekt proaktywności menedżera
- c. bezpośredni przełożony jako właściciel i twórca polityki personalnej w firmie
- d. wpływ atmosfery pracy i sposobu zarządzania menedżerów na uruchamianie potencjału przyjmowanych osób

**4. Systemowe podejście do procesu rekrutacji i selekcji**

- a. Decyzja o konieczności przyjęcia osoby na dane stanowisko lub modyfikacji stanowiska
- b. Jak selekcjonować wysokiej jakości kandydatów do zbudowania zespołu ludzi kompetentnych i zmotywowanych do współpracy oraz zmniejszając rotację pracowników
- c. Prawidłowy proces rekrutacji i selekcji
- d. Podstawowe wyznaczniki tzw. umiejętności miękkich kandydata
- e. Wyznaczniki warunkujące sukces po selekcji kandydatów
- f. Przeprowadzanie skutecznej selekcji w procesie rekrutacji
- g. Zasadnicze etapy procesu rekrutacji
- h. Częste błędy w procesie rekrutacji
- i. Najskuteczniejsze sposoby sprawdzania rzeczywistych kompetencji kandydata
- j. Najczęstsze oczekiwania pracodawców na wysokokonkurencyjnych rynkach w stosunku osób rekrutowanych do pracy
- k. Etapy rozmowy kwalifikacyjnej
- l. Aspekty, które należy omijać podczas rozmowy kwalifikacyjnej
- m. Zalety i wady zatrudniania spoza firmy, a zatrudnianie z wewnątrz firmy

**5. Tworzenie narzędzi systemowych do rekrutacji i selekcji pracowników****6. Systemowe podejście do procesu wdrażania pracownika (onboarding)**

- a. Cztery zasadnicze elementy systemowego wdrażania pracowników
- b. Cel planu wdrożenia
- c. Korzyści systemowego procesu wdrażania
- d. Jak maksymalnie skrócić czas wdrożenia i osiągnięcia wysokiej jakości potencjału produkcyjnego osoby do pracy na danym stanowisku
- e. Kluczowe działania firmy we wdrażaniu
  - Plan działań pracodawcy koniecznych do zapewnienia pracownikowi narzędzi, wiedzy i spełnienia kryteriów formalnych koniecznych do rozpoczęcia pracy na danym stanowisku. tzw. samowystarczalność (compliance)
  - Plan działań konieczny do sprawnego wdrożenia i osiągnięcia pełnego potencjału produkcyjnego osoby tzw. klarowność swojej roli (clarification)
  - Plan działań konieczny do sprawnego wdrożenia do bezpośredniego zespołu i całej firmy tzw. integracja społeczna (connection) oraz integracja kulturowa (culture)

**7. Systemy motywacyjne – tworzenie, wdrażanie i zarządzanie**

- a. Odmiany systemów motywacyjnych
- b. Cele systemu motywacyjnego
- c. Zasady budowy, testowanie, feedback i ewaluacja
- d. Zasady wdrażania – proces wdrażania zmiany

**BEZPOŚREDNIE KORZYŚCI DLA UCZESTNIKÓW PROGRAMU I ICH FIRM**

1. Poznanie korzyści wynikających z wprowadzenia do Firmy modelu partnerstwa z HR
2. Zdobywanie wiedzy z zakresu roli i odpowiedzialności HR w budowaniu i wdrażaniu strategii firmy
3. Poznanie sposobów na budowanie strategicznej roli HR jako Partnera Biznesowego
4. Pogłębienie wiedzy z zakresu efektywnej współpracy z Menedżerami Firmy
5. Zdobywanie praktycznej wiedzy jak zbudować skuteczny system rekrutacji, selekcji i wdrażania pracowników (Onboarding) wraz z narzędziami systemowymi oraz wiedzy jak budować wizerunek firmy jako atrakcyjnego pracodawcy (Employer Branding) w celu przyciągania wartościowych kandydatów.
6. Poznanie wiedzy zawodowej w obszarze rekrutacji, selekcji i wdrażania stosowanej na najbardziej konkurencyjnych rynkach biznesowych.
7. Zdobyta wiedza i umiejętności, pozwolą uczestnikom na samodzielne stworzenie w firmie systemowych rozwiązań podnoszących zasadniczo skuteczność procesu rekrutacji, selekcji i wdrażania pracowników.
8. Znaczące podniesienie skuteczności biznesowej osoby pracującej w dziale HR lub na stanowisku kierowniczym, bezpośrednio wpływające na wzrost wyników finansowych firmy.
9. Uzyskanie przez firmę znaczącej przewagi konkurencyjnej poprzez zdecydowane podniesienie jakości rekrutowanych osób, a przez to wydajności operacyjnej firmy.

**PROWADZĄCY****Tomasz Zambrzycki**

Członek Zarządu, Senior Partner i Dyrektor Merytoryczny w QUEST Change Managers. Konsultant i trener w zakresie planowania strategicznego, zarządzania, marketingu, sprzedaży i obsługi klienta dla firm w Stanach Zjednoczonych oraz od 2011 roku także dla firm w Polsce. Analityk i agent zmian w procesach transformacji dużych i średnich firm.

Wykładowca MBA Zarządzania Międzynarodowego w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu. Wieloletnie doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych i prowadzeniu własnej działalności biznesowej w Stanach Zjednoczonych. Współzałożyciel Business Growth Consultants i Academy of Business and Career Development w Chicago. Absolwent Szkoły Biznesu Loyola University

**QUEST Change Managers Sp. z o.o.**

ul. Okopowa 56 lok. 40, 01-042 Warszawa  
+48 (22) 40 99 333, kontakt@questcm.pl