



KOMPETENCIA ALAPÚ INTERJÚTECHNIKA

**Hatékony, korszerű és
komplex megközelítés a
legalkalmasabb jelöltek
eredményes kiválasztására**

Hatékony kiválasztási trendek...



SIKERESEN ALKALMAZHATÓ KOMPETENCIA ALAPÚ INTERJÚTECHNIKAI MÓDSZEREK

A gyenge hatékonysággal lebonyolított állás interjúk komoly kockázatot jelentenek a szervezetek működési hatékonyságára. Egy-egy alkalmatlan jelölt felvétele jelentős anyagi és eszmei kárral jár. A tudatos vezetők pontosan látják, hogy az állásinterjúk hatékonyságát fejleszteni nem csak befektetést, hanem a szervezet jövőjének, profitabilitásának biztosítását is jelenti.

A kompetencia alapú interjútechnika módszerének alkalmazásával a vezetők és HR szakemberek jelentősen magasabb hatékonysággal képesek a jelöltek valós kompetenciáit felmérni és a szervezet számára az adott pozícióhoz leginkább illeszkedő munkatársakat szerződtetni.

MIT NYÚJT ÖNNEK A TRÉNINGPROGRAMUNK?

A tréningünkön Ön az **azonnali alkalmazhatóság** szintjén elsajátíthatja

- ▶ a rendszerszemléletű kompetencia alapú interjútechnika alkalmazásának **valamennyi eljárási lépését**,
- ▶ strukturált, a mindennapi kiválasztási munkában sikeresen alkalmazható kompetencia alapú interjútechnikai **módszereket és technikákat** gyakorolhat be,
- ▶ mindehhez praktikusán használható adatlapokat, **mérési eredmény-összegző dokumentációt** adunk át Önnek, amelynek révén a jelölteknek az interjúban nyújtott teljesítménye táblázatos és grafikonos formában megjeleníthető, eredményeik összehasonlíthatók.

Az elsajátított ismeretek és módszertan birtokában Ön **magasabb hatékonysággal** lesz képes a jelöltek kompetencia-dimenzióinak, motivációinak feltérképezésére. A megszerzett interjútechnikai jártasság birtokában bármely munkakörre **eredményesen növelheti** a jelölt-kiválasztás hatékonyságát.

KINEK AJÁNLJUK TRÉNINGÜNKET?

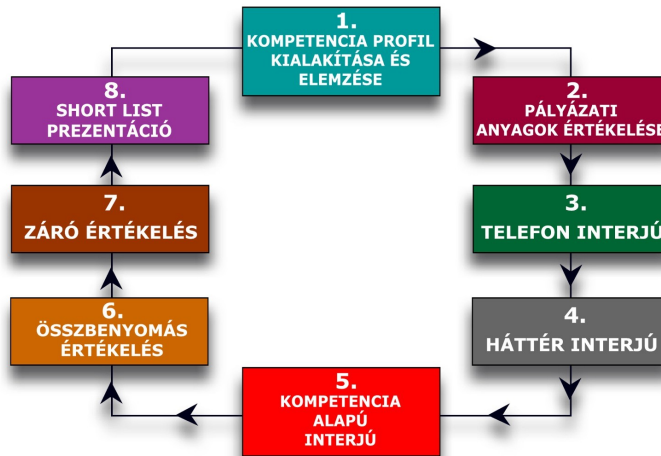
Azoknak a **humán erőforrás vezetőknek, toborzási szakértőknek**, ill. az interjúkban aktívan résztvevő **felső vezetőknek és funkcionális vezetőknek**, akik módszertani felkészültségüket szeretnék továbbfejleszteni, a legújabb kiválasztási trendeknek megfelelően napra készvé tenni.

Tréningprogramunk összeállítását közel két éves kutatómunka előzte meg. Előkészítő munkánk során áttanulmányoztuk a legszínvonalasabb európai és tengeren túli szakirodalmakat, módszertani gyűjteményeket és részt vettünk több nyugat-európai munkaerő-kiválasztással foglalkozó tréningen, továbbképzésen. Az összegyűjtött tapasztalatainkat egy 3 napos tréningprogramba sűrítettük.

A 8 lépéses folyamat

A RENDSZER TARTALMI ELEMEI

A munkaerő-kiválasztás rendszerszemléletű megközelítésének jegyében tréningünk 8 lépésben kíséri végig a résztvevőket a folyamaton.



LÉPÉSEK	TARTALOM
1. A KOMPETENCIA PROFIL KIALAKÍTÁSA ÉS ELEMZÉSE	Egy speciális 5 lépéses módszer segítségével az adott pozícióra kialakítjuk a követelmény-profil, majd ennek elemzésével meghatározzuk az interjúban célzottan mért kompetenciákat és azok szintjét. Egy újabb 5 lépéses módszerrel a kijelölt kompetenciákra célzott kérdéseket, kérdéscsoportokat dolgozunk ki.
2. A PÁLYÁZATI ANYAGOK ÉRTÉKELÉSE	A már kidolgozott kompetencia profil alapján strukturált lépésekben vizsgáljuk át a jelöltek által a pozícióra benyújtott pályázati anyagokat, majd egy értékelő skálán pontozzuk azokat.
3. TELEFON INTERJÚ	Ha szükséges, rövid telefoninterjút készítünk a jelöltekkel, amelyek során célzott kérdésekkel tárunk fel a pozíció betöltése szempontjából meghatározó tényezőket. A releváns telefoninterjú kérdéseket a tréning segédanyag tartalmazza.
4. HÁTTÉR INTERJÚ	A háttér interjú átfogó, nyomtatott és elektronikus formában is rendelkezésre álló dokumentációját Ön arra tudja felhasználni, hogy a jelölt önéletrajzi háttere mögé tudjon nézni és pályáivét a jelentkezési motivációk, a karrierterv és a szerződési kondíciók szemszögéből tudja vizsgálni. Az eredményt értékelő skálán jelöli.
5. KOMPETENCIA ALAPÚ INTERJÚ	A rendszer legfontosabb részében a már kialakított kompetencia-profilra teszi fel a kidolgozott, strukturált kérdéseit, melyeket egy skálán értékel. Az eredmény értékelésének különlegessége, hogy Ön képes lesz mérni nem csak azokat a dimenziókat, amelyekben a jelölt alulterjeszt, hanem azokat is, amelyek az adott munkakör szempontjából magasabbak az elvártnál.
6. ÖSSZBENYOMÁS ÉRTÉKELÉS	Az interjú végén Ön – az eddigi értékelési dimenziókon túl – további 9 dimenzióban értékeli a jelölről kialakított összbenyomását, melynek pontszámai a jelölt összeredményéhez adódnak.
7. ZÁRÓ ÉRTÉKELÉS	A záróértékelést már elektronikusan végezheti. Ön megadja a megfelelő adatokat és az egyéni valamint a csoportos összehasonlító záró értékelést máris a képernyőn látja, nyomtatathatja, exportálhatja. A záró értékelés segítségével további elemzéseket végezhet, következtetéseket vonhat le.
8. SHORT LIST PREZENTÁCIÓ	Ez a funkció kifejezetten HR szakembereknek, partnereknek szól, akik önállóan végzik a kiválasztási tevékenységet. Ők a folyamat végén a short list-et bemutatják a döntéshozó vezetőnek. A short list prezentáció speciális technikákat tartalmaz az adatok hatásos és meggyőző bemutatására, a vezetői döntés támogatására. Egy jól sikerült short list prezentáció erőteljesen emeli a HR partner szakmai megítélését.

MIT NYÚJT MÉG ÖNNEK A TRÉNING?

Az átfogó módszertani felkészítésen túl Ön elsajátítja és begyakorolja az interjúk legkorszerűbb kommunikációs és kérdezés-technikai összetevőit.

- A kommunikáció modellje az interjúban
- A modell meghatározó szintjei
- A cselekvési szándék és a reális cselekvés összhangjának megítélése
- A beszélgetés technikái
- Az öntakarás kezelése
- Az önfeltárás kezelése
- Az önmegjelenítés kezelése
- Amikor a jelölt vezet...
- Viselkedésfigyelés az interjú alatt
- A magas validitású interjú kritériumai
- Hibaforrások az interjúban
- Mikor alkalmazzunk (és mikor ne) stresszinterjút?

MI AZ ÖN HASZNA, NYERESÉGE?

- Ön a munkakör karakterisztikájával összhangban megalkotott kompetenciaprofillal stabilan megalapozza a szuverén és magas validitású interjúbeszélgetés vezetésének hátterét,
- rendszerszemléletű megközelítéssel képes lesz átfogóbban és egyúttal mélyebben vizsgálni a jelöltek alkalmasságát,
- képessé válik az interjúbeszélgetések során a kijelölt kompetenciák tárgyilagos felmérésére,
- célzott kérdezéstechnikával képes lesz a jelölt taktikus önmegjelenítése és öntakarása mögött megismerni a reális és valós képességeket,
- az eredményeket kreatív formában, magas szakmaisággal tudja értékelni, elemezni ill. közvetíteni a felettes vezető felé.

Módszerek: rövid előadások, kiscsoportos feladatok, egyéni és csoportos képességfejlesztő gyakorlatok, interjú szimulációk, video-feedback.

Időtartam: 2 nap

TRÉNING HATÉKONYSÁG

Cégünk kiemelt figyelmet fordít a tréning hatékonyságának növelésére. Ezért tréningünket a programot kifejlesztő **két tapasztalt trénerünk** egyike vezeti, aki fokozottan figyel a hallgatók valamennyi igényére, válaszolnak kérdéseikre és **személyiségük**, valamint **szakmai tapasztalataik** révén támogatják az elsajátított tudás **azonnali alkalmazhatóságát**. A résztvevők részletes és színvonalas **nyomtatott segédanyagot** (CD melléklettel) kapnak és kulturált környezetben, színvonalas ellátással tölthetik el a 2 napot, kizárólag **saját fejlődésükre koncentrálva**.

Hívja irodánkat, hogy jelentkezési lapot és további részletes tájékoztatást küldhessünk Önnek a tréning időpontjairól, helyszínéről, költségeiről!

G.T. PERSONUM Tréning és Tanácsadó Kft.

H-1114 Budapest, Bartók Béla u. 15/B.
Telefon: (+36) 1 460 0465 Fax: (+36) 1 460 0466

E-mail: info@gtpersonum.hu