



VODENJE SELEKCIJSKEGA INTERVJUJA

Kako večše voditi in nadzorovati potek intervjuja selekcije kadrov bomo predstavili na praktični delavnici.

OPIS

SELEKCIJSKI INTERVJU

Kako je mogoče, da oseba, ki je na razgovoru za službo pokazala tako dober vtis in nas prepričala s svojim nastopom ter referencami, v delovni situaciji v podjetju ne izpolnjuje osnovnih pričakovanj?

Čeprav gre za načrten, organiziran in neposreden pogovor med kandidatom in predstavnikom podjetja, je za dobro izpeljan selekcijski intervju potrebnega veliko znanja in veščin izpraševanja. Vodja intervjuja mora biti na intervju pripravljen. Vedeti mora, kaj išče in kako bo to poiskal. Za objektivnost, zanesljivost in veljavnost ocen skrbi s povečevanjem strukturiranosti intervjuja in števila intervjujev ter ocenjevalcev. Odločitev o sprejetju ali zavrnitvi kandidata ne temelji na nezavedni ravni subjektivnega ocenjevanja, ampak na objektivnih, z dejstvi podprtih ugotovitvah.

Kako večše voditi in nadzorovati potek intervjuja selekcije kadrov bomo predstavili na praktični delavnici.

Prednosti delavnice

Cilj delavnice je udeležencem zagotoviti znanja za učinkovito izpeljavo selekcijskega intervjuja. Odgovorili bomo na ključna vprašanja:

- Kako v eni uri ugotoviti, koga imamo pred sabo?
- Kakšno metodo uporabiti za vodenje selekcijskega intervjuja?
- Kakšni pogoji morajo biti zagotovljeni, da bomo iz razgovora s kandidatom dobili največ?
- Kako prepoznati in oceniti kandidatove izkušnje, znanja, veščine, sposobnosti in osebnostne lastnosti?
- Ne zadovoljimo se z običajnimi posplošenimi odgovori – kako spraševati in kako poslušati?
- Kaj nam lahko namigne kandidatova neverbalna komunikacija?
- Najpogostejše napake, ki jih vodje intervjujev običajno zagrašijo in še več.

Vsebina

- Priprava na selekcijski intervju
- Kakšnega kandidata v resnici potrebujemo?

- Kakšni pogoji morajo biti zagotovljeni, da bomo iz razgovora s kandidatom dobili največ?
- Funkcija, filozofija in struktura selekcijskega intervjuja
- Kako voditi selekcijski intervju – 10 pomembnih metod pri vodenju intervjuja
- Kako prepoznati in oceniti kandidatove izkušnje, znanja, veščine, sposobnosti in osebnostne lastnosti
- Kadrovske selekcijske intervjuje je za kandidata stresna situacija – tudi to nam pove nekaj o kandidatu
- Ne zadovoljimo se z običajnimi posplošenimi odgovori – kako spraševati in kako poslušati – pravilno poslušanje kot glavno orodje selekcijskega intervjuja
- Kaj nam lahko namigne kandidatova neverbalna komunikacija
- Najpogostejše napake, ki jih vodje intervjujev običajno zagrešijo
- Primeri uporabnih selekcijskih vprašanj
- Psihološko ozadje kandidatovih odgovorov
- Kako preko socialno zaželenih odgovorov
- Intuicija in kaj nam pravi naš »občutek«
- Prvi vtis in ostale subjektivne napake ocenjevanja v selekcijskem intervjuju
- Česa kandidatov ne smemo spraševati
- Sprejemanje odločitve o izboru kandidata
- Kako ustrezno zavrniti neizbrane kandidate

Predavateljica:

mag. Franka Bertonec

Magistra psiholoških znanosti z večletnimi izkušnjami na področju organizacijske psihologije kot svetovalka za izbor, razvoj in izobraževanje zaposlenih. Vodi svetovalno - izobraževalne delavnice in treninge na področju vodenja in motiviranja zaposlenih, vodenja problematičnih sodelavcev, profesionalnega poslovnega komuniciranja, komuniciranja s težavnimi sogovorniki, reševanja konfliktov in problemov pri delu, veščin prodaje, upravljanja s časom, grajenja timov, čustvene inteligentnosti, asertivnosti ter poslovnim image-om. Izvaja psihološko profiliranje v namene kadrovske selekcije, rekrutacije in kariernega svetovanja. S podjetji in organizacijami sodeluje pri izvedbi organizacijskih in tržnih raziskav. Ukvarja pa se tudi s coachingom za zaposlene ter individualnim psihološkim svetovanjem za posameznike. Dela pretežno po metodah transakcijske analize in vedenjsko kognitivnega pristopa, svoje znanje pa nadgrajuje z novimi principi pozitivne psihologije.

Preverite še ostala izobraževanja iz - [HRM](#), [Menedžment](#). Pomagali vam bodo razjasniti številne dileme iz prakse.

IN-HOUSE izobraževanje

Izobraževanje lahko izvedemo samo za vaše zaposlene na sedežu vašega podjetja.

[>> Pošljite povpraševanje](#)

AVTORJI

mag. Franka Bertonec



Magistra psiholoških znanosti z večletnimi izkušnjami na področju organizacijske psihologije kot svetovalka za izbor, razvoj in izobraževanje zaposlenih. Vodi svetovalno - izobraževalne delavnice in treninge na področju vodenja in motiviranja zaposlenih, vodenja problematičnih sodelavcev, profesionalnega poslovnega komuniciranja, komuniciranja s težavnimi sogovorniki, reševanja konfliktov in problemov pri delu, veščin prodaje, upravljanja s časom, grajenja timov, čustvene inteligentnosti, asertivnosti ter poslovnim image-om. Izvaja psihološko profiliranje v namene kadrovske selekcije, rekrutacije in kariernega svetovanja. S podjetji in organizacijami sodeluje pri izvedbi organizacijskih in tržnih raziskav. Ukvarja pa se tudi s coachingom za zaposlene ter individualnim psihološkim svetovanjem za posameznike. Dela pretežno po metodah transakcijske analize in vedenjsko kognitivnega pristopa, svoje znanje pa nadgrajuje z novimi principi pozitivne psihologije.

SPLOŠNI POGOJI

Po potrditvi izvedbe boste prejeli predračun, ki ga je treba poravnati najmanj tri dni pred izvedbo online seminarja. Za proračunske porabnike veljajo plačilni pogoji v skladu z zakonodajo o javnih plačilih. Pisna odpoved udeležbe je mogoča najkasneje tri delovne dni pred izvedbo online seminarja. Udeleženci, ki po tem roku prekličejo udeležbo ali se online seminarja ne udeležijo, niso upravičeni do povrnitve kotizacije oz. so dolžni poravnati celotno kotizacijo. Lahko pa se online seminarja udeleži drugi udeleženec. Pridržujemo si pravico do odpovedi online seminarja – v tem primeru kotizacijo povrnemo v celoti. S prijavo sprejemate ta določila in splošne pogoje.