

HOGYAN VÁLASSZUK KI A JÓKBÓL A KIVÁLÓT?

HR-KÉPZÉSEK VÁLLALATI ÜGYFELEK RÉSZÉRE



**INTER ? VIEW
LABORATORY**
interviewlaboratory.com

VÁLLALATI HR-SZAKEMBERKÉNT TE IS HASONLÓ KIHÍVÁSOKKAL KÜZDESZ?

„Nem tudunk minden pozícióban versenyképes fizetést adni a munkavállalóinknak, mégis fontos, hogy motiváltak legyenek. Jó lenne, ha úgy válogathatnék a motivációs eszközök tárházából, hogy előtte alaposan feltártam az adott kolléga igényeit.”

„Nagyon jól működik nálunk a toborzás-kiválasztás, mégis sok a felmondás, és ezek legtöbbször meglepetésként érnek. Próbálom beazonosítani a problémákat legalább az exitinterjú során, de a kilépők még ekkor sem mondanak el mindent őszintén. Nehéz így a fluktuációt csökkenteni.”

„Ha jobban megismerhetném a munkatársaimat, és tudnám, mi motiválja őket, akkor korábban tudnék reagálni a problémáikra és nehézségeikre, ezzel segíthetném, hogy elégedettek legyenek, jobban teljesítsenek, de megelőzhetném azt is, hogy kiégjenek, esetleg felmondjanak.”

„Nagy a verseny a munkaerőpiacon a tehetségekért. Már az első találkozáskor igyekszem őket elkötelezni, felkelteni az érdeklődésüket, és megszerezni őket magunknak. De a kiválasztott jelöltek időnként mégsem minket választanak. Milyen stratégiával, módszerekkel tudnám érzelmileg jobban elkötelezni a jelölteket?”

„HR-eseknek szóló tréningek piacán nem túl nagy a kínálat. A HR-tréningeket legtöbbször olyan trénerok tartják, akiknek nincs valós HR-szakmai tudásuk, nem ismerik a HR-esek napi problémáit, nehézségeit és elvárásait. A tananyag átadáshoz értenek, de nincsenek releváns tapasztalatok birtokában. Ha belső HR-esek tarják a képzést, akkor ők tudják, mi lenne hasznos, mit kellene oktatni, de mivel nincs meg a tréneri tapasztalatuk, nem tudják, hogyan adják át az ismereteket, és azokat hogyan alakítsák bennünk tartós szokásokká.”

„A legtöbben a munkatárs-jelöltek megtalálásának, kiválasztásának és motiválásának elméleti megoldásaival jönnek, de alig van olyan, aki működőképes gyakorlati tanácsokat tud adni, és azokat segíti szokássá is tenni. Ez a belső talenter és kulcsemberek kiválasztására is vonatkozik.”



HOGYAN SEGÍTÜNK?

Az Interview Laboratory küldetése, hogy unikális szervezetfejlesztési megoldásaival támogassa ügyfelei üzleti eredményességét, elősegítve mindezt a toborzás-kiválasztási folyamataik és a HR-szakemberek eredményeinek fejlesztésén keresztül.

Abban hiszünk, hogy az ember, mint a szervezet legfontosabb erőforrása alkotó lelkesedéssel, különleges eredményességgel képes részt venni a vállalati értékteremtésben, amennyiben értékrendje, küldetése, céljai és tehetsége a szervezet kultúrájával, célkitűzéseivel és a munkaköre igényeivel összhangoltak.

Hisszük, hogy a szervezetek képesek kiválasztani és megtartani a jókból a legkiválóbbakat, és képesek tehetségeik számára olyan munkakört, fejlődést és karrierutat biztosítani, ami a munkavállalók tartós elkötelezettségét és az üzleti eredményességhez való hozzájárulását biztosítja.

Csapatunk eszköztára egyesíti a HR-tanácsadók szakmaiságát, a trénerek és coachok módszereit, a pszichológusok tudását, valamint nyomozók, riporterek és lelkészek kérdezőtechnikáját.

Célunk, hogy a szervezetekben zajló komplex toborzás-kiválasztási folyamatok és az ezt hatékonyan működtetni képes HR-szakemberek fejlesztésével az emberi tulajdonságok, a szakértelem és a vállalati elvárások találkozzanak.



A KÉPZÉSRŐL

ÉLMÉNYALAPÚ INTERJÚZTATÁS-FEJLESZTÉS NYOMOZÓ, LELKÉSZ ÉS RIPORTER KÖZREMŰKÖDÉSÉVEL

A HR-szakértőink és tréneink által tartott képzésünkön egy valódi rendőrnyomozó, egy gyakorló lelkész és egy jól ismert riporter is megosztja legjobb tudását és módszertanát a résztvevőkkel. Az üzleti világban szokatlan megközelítésükkel, sajátos módszereikkel helyzetfüggően alkalmazható látásmódot és azonnal beépíthető eszköztárat nyújtanak. A nyomozó, a lelkész és a riporter a kérdezéstechnika egy-egy speciális felhasználási módjának szakértőjeként életségüké teszik a kérdés tudományának elméletét és gyakorlatát.

KARAKTEREINK



A NYOMOZÓ

A kihallgatások és megfigyelések során szerzett rutinja és látásmódja segítségével rávilágít az interjú folyamatának néhány, a megszokottól eltérő, lehetséges módszerére, az információk valódiságának ellenőrzésére és a metakommunikatív jelek hatékony olvasására, értelmezésére.



A RIPORTER

Olyan technikákat alkalmaz, amelyek hatékony kérdezővé tehetik az interjúztatókat a figyelem és a tudatos kíváncsiság használatával. A riporter könnyedén, de tudatosan teremti meg és tartja fent az ideális bizalmi szintet, és rugalmasan vezeti a feltáró beszélgetéseket, akár eltérve az eredetileg tervezett stratégiájától.



A LELKÉSZ

A lelki gondozás és a gyóntatás módszertanát és szemléletét felhasználva olyan készségeket fejleszt, amelyek elősegítik a magas bizalmi szintű kapcsolat kialakítását és fenntartását, a belső elakadások mély feltárását. Az empatikus, személyre szabott kérdezéssel, az értő figyelemmel történő meghallgatással a pozitív visszajelzés kultúráját teremti meg, ezáltal fogékonyá téve a résztvevőket a lelki folyamatok iránt is. A személyiség fejlesztését, az egyéni útkeresést a belső motivációk és külsődleges célok harmonizálásával segíti.



**INTER ? VIEW
LABORATORY**
interviewlaboratory.com

TESTRE SZABOTT MEGOLDÁSAINK VÁLLALATOK SZÁMÁRA

Bár az úgynevezett dobozos tréningek a legtipikusabb hiányosságokra adnak választ, de kicsi az esélye annak, hogy pontos megoldást jelentsenek a vállalatoknál fennálló helyzetre.

A fejlesztési megoldásaink kidolgozása előtt szakértőink bevonásával a HR kollégáid körében **alapos diagnózist** végzünk. Felmérjük a kiválasztás folyamatában résztvevők **képességeit**, beazonosítjuk a kollégáid szakmához előnyös **személyiségjegyeit** és **erőforrásait**, feltérképezzük a munkatársaid **motivációit** és **attitűdjét** is.

Mivel a kiválasztás összetett folyamat, ami sok, üzletileg kritikus ponton kapcsolódik a vállalat egyéb területeihez, ezért diagnózisunk során **rendszerszinten** áttekintjük a kiválasztás **folyamatában, együttműködési** területein található akadályozó és támogató összetevőket.

A **képességek, az attitűd és a folyamatok együttes vizsgálata** adhatja meg a legalaposabb diagnózist a fejlesztési megoldás kidolgozása előtt. Ennek érdekében éles jelöltinterjúkon figyeljük meg a képességek alkalmazását, személyiségprofil-rendszert alkalmazunk a munkatársaid természetes tehetségeinek beazonosítására. Négy szemközti analízisinterjúkat folytatunk a munkatársaikkal az attitűdjük megismerésére, és áttekintjük az egész folyamatot a hiányosságok megtalálása érdekében.

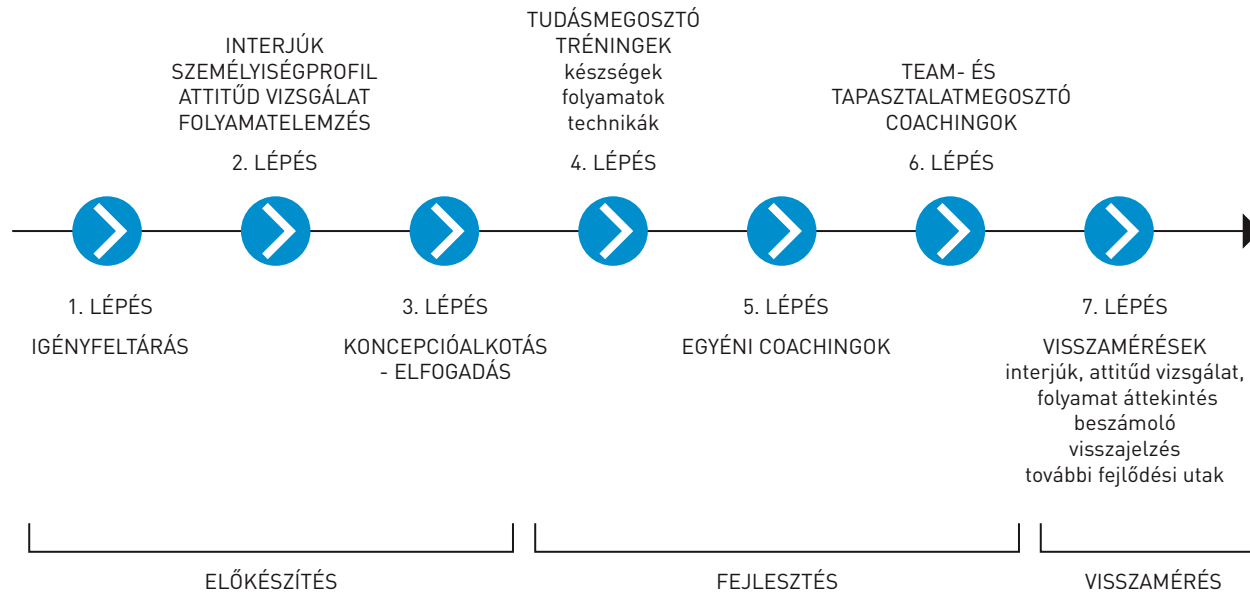
Miután tisztán látjuk a diagnózist, kidolgozzuk, és Veled közösen véglegesítjük azt a megoldáskonceptiót, ami leginkább hozzájárul a vállalatotok eredményességének növekedéséhez. Már ebben a diagnózis- és koncepcióalkotó szakaszban is nagyon sok felismerés és változás indulhat el, mely segíti az ideális működést.

A fejlesztő megoldás tartalmazhat **tréning, team coaching, személyes és shadow coaching**, valamint **konzultációs** elemeket is.



**INTER ? VIEW
LABORATORY**
interviewlaboratory.com

A MUNKAERŐ TOBORZÁS-KIVÁLASZTÁS FEJLESZTÉSI FOLYAMATA



Amennyiben a Te vállalatodnál is nehézséget jelent a kiváló munkatársak megtalálása, motiválása és megtartása, netán a HR-csapatod hatékonyságának fejlesztésében gondolkodsz, vagy egyszerűen csak szívesen látnál többet megközelítésünkben, keress bennünket, és kérd díjtalan konzultációnkat!

Gádor Lili
Account manager
+36 30 961 1455
gador@interviewlaboratory.com

**INTER ? VIEW
LABORATORY**
interviewlaboratory.com

VÉLEMÉNYEK A PROGRAMRÓL:

Egyszerre volt számomra hasznos, élvezetes és egyben hiánypótló is. Nagyon sokat jelentett, hogy más szemszögből, riporter, valamint nyomozó által is gyarapodhatott tudásom, amiből sok mindent már átültettem saját gyakorlatomba és látom is pozitív hozadékát: élvezetesebb lett a munkám és magabiztosabban döntök egy-egy találkozás után, hiszen az 1 óra alatt, mélyebben és több információt tudok megszerezni a jelölttől úgy, hogy közben ő is elégedetten távozik.

*Fazekas Katalin, HR tanácsadó
CVonline*

Minden olyan HR-es vagy nem szakmabeli kollégának ajánlom a tréninget, aki őszintén kíváncsi és nyitott az emberek megismerésére és cselekvésük miértjeire!

Csak megerősítést kaptam arra vonatkozóan, hogy kíváncsinak lenni - érdeklődni - mélyre menni nem bűn, sőt, valójában csak így ismered meg igazán az embert!

*Vincze Dóra, HR generalista
Raiffeisen Bank Hungary*

A tréning során megismertem az interjúztatás különböző fajtáit, módszereit. Különösen tetszett a riporter és nyomozó bevonása. Ugyan ez a két szakma más szempontból közelíti meg az interjúztatást, mégis társterületként is funkcionálnak. Nagy élmény volt új kérdezéstechnikákat megismerni.

*Halász Anita, Szakmai kompetenciafejlesztés
AUDI HUNGARIA MOTOR Kft.*

A tréning sok szempontból nyújtott lehetőséget, új nézőpontokat, megközelítési módokat megismerni. A riporter és a nyomozó személye, személyisége is nagy hatást gyakorolt rám és példát mutatott a szakmai alázat, elköteleződés, hitelesség terén, sok-sok gyakorlati példával kiegészítve.

*Wéber Klára, HR generalista
MagNet Magyar Közösségi Bank*

AKIK EZT A PROGRAMOT VÁLASZTOTTÁK:



 **Lufthansa Systems**



SEMCON



cvonline.hu
jobnetwork