

Επιχορηγημένο Σεμινάριο

## Στρατολόγηση και Επιλογή Στελεχών - *Η Νέα Εποχή*

Διάρκειας 14 ωρών

Η προδιαγραφή του προγράμματος εγκρίθηκε  
από την ΑνΑΔ.



### ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΕΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ:

- ◇ **17 Νοεμβρίου 2021, 08:30-17:00** – Διαδικτυακά\*
- ◇ **23 Νοεμβρίου 2021, 8:30-17:00** – Διαδικτυακά\*

### ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ ΣΕ:

Στελέχη τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού και Διευθυντικά στελέχη που ασχολούνται με τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής προσωπικού.

### ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΡΙΑ:

Άννα Ξυνιστέρη

### ΚΟΣΤΟΣ:

- ◇ Αρχικό κόστος ανά συμμετοχή: € 260 συν ΦΠΑ
- ◇ Επιχορήγηση ΑνΑΔ: € 208
- ◇ Τελικό κόστος ανά συμμετοχή: € 52 συν ΦΠΑ (ΦΠΑ = € 49.40)

## ΣΤΟΧΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ:

Με την ολοκλήρωση του προγράμματος οι συμμετέχοντες θα είναι σε θέση να:

- Περιγράφουν και να επεξηγούν τη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού
- Χρησιμοποιούν αποτελεσματικά τα διάφορα εργαλεία προγραμματισμού
- Απαριθμούν τα οφέλη και μειονεκτήματα κάθε μεθόδου προσέλκυσης προσωπικού
- Δικαιολογούν βάση κριτηρίων την μέθοδο προσέλκυσης που επιλέγουν
- Αξιολογούν με βάση κριτήρια επιλογής τα βιογραφικά και αιτήσεις
- Επιλέγουν βάση συγκεκριμένων κριτηρίων την κατάλληλη μέθοδο επιλογής προσωπικού
- Περιγράφουν τις λανθασμένες και σωστές συμπεριφορές πριν, κατά και μετά τη συνέντευξη
- Επεξηγούν ως ένα βαθμό τα αποτελέσματα ενός ψυχομετρικού τεστ
- Υπερασπίζονται τη σημαντικότητα μιας ορθής επιλογής και πρόσληψης προσωπικού
- Επικρίνουν/απορρίπτουν ανήθικες πρακτικές πρόσληψης και επιλογής προσωπικού

## ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ:

A/A	ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΕΝΟΤΗΤΩΝ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ (ΩΡΕΣ)
1	<b>Εισαγωγή και στόχοι</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Γνωριμία συμμετεχόντων – στόχοι σεμιναρίου</li><li>• Παγοθραύστης</li><li>• Ορισμός και στόχοι της διαδικασίας πρόσληψης</li><li>• Το κόστος μιας φτωχής πρόσληψης</li><li>• Τα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης και επιλογής προσωπικού</li><li>• Παρουσίαση, συζήτηση και άσκηση</li></ul>	1,5
2	<b>Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Σημασία της διαδικασίας προγραμματισμού Ανθρώπινου Δυναμικού</li><li>• Στόχοι προγραμματισμού Ανθρώπινου Δυναμικού</li><li>• Διαδικασία προγραμματισμού ανθρώπινου δυναμικού</li><li>• Εργαλεία προγραμματισμού</li><li>• Εντοπισμός κενής θέσης</li></ul>	1

3	<p><b>Προσέλκυση υποψηφίων</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Σημασία της αποτελεσματικής προσέλκυσης υποψηφίων</li> <li>• Μέθοδοι προσέλκυσης υποψηφίων <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Εσωτερική αγορά εργασίας</li> <li>○ Εξωτερική αγορά εργασίας</li> </ul> </li> <li>• Τα υπέρ και τα κατά των δύο μεθόδων</li> <li>• Ποιος είναι ο αιτητής και τί ζητά;</li> <li>• Πληροφορίες που πρέπει να δίνονται – Ετοιμασία ανακοίνωσης</li> <li>• Εργοδότης Επιλογής</li> <li>• Εμπειρία του υποψηφίου κατά τη διαδικασία προσέλκυσης</li> <li>• Παρουσίαση, συζήτηση και άσκηση</li> </ul>	1,5
4	<p><b>Εισαγωγή στη διαδικασία επιλογής προσωπικού</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Σημασία της επιλογής και τοποθέτησης προσωπικού</li> <li>• Μέθοδοι επιλογής και τοποθέτησης προσωπικού</li> <li>• Κριτήρια για επιλογή των πιο κατάλληλων μεθόδων</li> <li>• Εμπειρία υποψηφίου κατά τη διαδικασία επιλογής</li> </ul>	1
5	<p><b>Αξιολόγηση και φιλτράρισμα βιογραφικών και αιτήσεων</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Προκλήσεις στην αξιολόγηση βιογραφικών και αιτήσεων</li> <li>• Πώς αξιολογούμε βιογραφικά και αιτήσεις; <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Περιγραφή θέσης εργασίας</li> <li>○ Απαραίτητα KSAOs (Knowledge, Skills, abilities, other characteristics) για τη θέση</li> <li>○ Επιπρόσθετα - επιθυμητά KSAOs</li> </ul> </li> <li>• Τί να προσέξουμε στην αξιολόγηση βιογραφικών</li> <li>• Ηθική στην αξιολόγηση βιογραφικών και αιτήσεων</li> <li>• Άσκηση: Αξιολόγηση βιογραφικών</li> <li>• Παρουσίαση, συζήτηση και άσκηση</li> </ul>	2
6	<p><b>Συνέντευξη ως σημαντικό εργαλείο επιλογής προσωπικού</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Η Σημασία των συνεντεύξεων κατά την επιλογή προσωπικού</li> <li>• Είδη συνεντεύξεων</li> <li>• Είδη ερωτήσεων</li> <li>• Κατάλληλος αριθμός συνεντεύξεων</li> <li>• Dos and Don't <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Πριν την συνέντευξη</li> <li>○ Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης</li> <li>○ Μετά τη συνέντευξη</li> </ul> </li> <li>• Εμπειρία υποψηφίου κατά τη συνέντευξη</li> <li>• Άσκηση: Υπόδυση ρόλων</li> <li>• Παρουσίαση, συζήτηση και άσκηση</li> </ul>	2,5
7	<p><b>Ψυχομετρικά Εργαλεία και τεστ ικανοτήτων ως μέθοδοι επιλογής προσωπικού</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Είδη ψυχομετρικών εργαλείων και τεστ ικανοτήτων</li> </ul>	1

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Χρήση των τεστ</li> <li>• Ανάλυση Αποτελεσμάτων</li> <li>• Σφάλματα κατά την ανάλυση αποτελεσμάτων</li> <li>• Άσκηση: Συμπλήρωση ψυχομετρικού τεστ</li> <li>• Παρουσίαση, συζήτηση και άσκηση</li> </ul>	
<b>8</b>	<b>Κέντρα Αξιολόγησης για επιλογή προσωπικού</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Τί είναι τα κέντρα αξιολόγησης</li> <li>• Τί περιλαμβάνουν</li> <li>• Παρουσίαση και συζήτηση</li> </ul>	0,5
<b>9</b>	<b>Επίλογή και τοποθέτηση καταλληλότερου υποψηφίου</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Προσφορά στο καταλληλότερο άτομο</li> <li>• Κλείσιμο συμφωνίας</li> <li>• Τοποθέτηση και ένταξη νέου εργαζομένου</li> <li>• Άσκηση: Ετοιμασία προσφοράς στον καταλληλότερο υποψήφιο</li> <li>• Παρουσίαση, συζήτηση και άσκηση</li> </ul>	1
<b>10</b>	<b>Σύγχρονες τάσεις και προκλήσεις κατά τη διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Εισαγωγή διαφορετικών γενιών</li> <li>• Χαρακτηριστικά σύγχρονων υποψηφίων</li> <li>• Η δύναμη της τεχνολογίας</li> <li>• Διαφορετικότητα και ένταξη</li> <li>• Επιχειρηματική Ηθική – Υπεύθυνες πρακτικές</li> <li>• HR analytics και προσλήψεις</li> <li>• Νομικά ζητήματα - GDPR</li> <li>• Παρουσίαση και συζήτηση</li> </ul>	2
	<b>Σύνολο:</b>	<b>14</b>