

TÉCNICAS DE ENTREVISTAS DE SELECCIÓN

OBJETIVO:

- Proveer a los participantes de técnicas efectivas para realizar entrevistas de selección de personal.

DURACION :

- La actividad se desarrollará en una jornada completa. Total: 8 hs.

DIRIGIDO A:

- Personal de mandos medios y niveles gerenciales o todo aquel que se encuentre involucrado en un proceso de selección de personal y no hubiere participado de ninguna actividad de formación al respecto.

CANTIDAD DE PARTICIPANTES:

- Durante la actividad se privilegiará la aplicación práctica de los conceptos teóricos a través de entrevistas de role-playing, lo que limita la cantidad de participantes a un máximo de doce (12).

CONTENIDOS :

- Definición del perfil del puesto a cubrir.
- Análisis de antecedentes (CV).
- Etapa de la entrevista: Preentrevista, Apertura, Desarrollo y Cierre.
- Técnicas de indagación y observación: Preguntas abiertas y cerradas. Uso del silencio.
- Manejo de la información subjetiva: impresiones, prejuicios, disposición del entrevistador, etc.
- ¿Cómo decidirse por los mejores candidatos? Elaboración de informes de entrevistas.
- Otras técnicas de selección.

METODOLOGÍA :

- Introducción teórica a los diversos conceptos
- Análisis de Casos
- Ejercitación práctica a través de role-playing.

TÉCNICAS DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

OBJETIVOS :

- Proveer técnicas efectivas de selección de personal siguiendo el modelo de competencias de la organización.
- Orientar a dichos líderes para que se manejen con indicadores objetivos.
- Facilitar y acelerar el proceso de la toma de decisión final en la selección.

DURACION :

- La actividad se desarrollará en una jornada completa. Total: 8 hs.

DIRIGIDO A:

- Personal de mandos medios y niveles gerenciales o todo aquel que se encuentre involucrado en un proceso de selección de personal.

CANTIDAD DE PARTICIPANTES:

- Durante la actividad se privilegiará la aplicación práctica de los conceptos teóricos a través de entrevistas de role-playing, lo que limita la cantidad de participantes a un máximo de doce (12).

CONTENIDOS:

- Definición del perfil del puesto a cubrir, en términos de competencias requeridas.
- Técnicas de indagación y observación – Guía de entrevista - La entrevista de incidentes críticos.
- Detección de indicadores confiables de competencias en la entrevista.
- Evaluación e Informe de entrevista.

METODOLOGÍA :

- Introducción teórica a los diversos conceptos
- Ejercitación práctica a través de role-playing y resolución de casos.