

Budowanie efektywnych zespołów



Celem szkolenia jest dostarczenie uczestnikom wiedzy i umiejętności z zakresu samodzielnego pozyskiwania i wdrażania najlepszych pracowników do swoich zespołów. Na szkolenie składają się dwa bloki tematyczne: budowanie zespołu w oparciu o indywidualne role w świetle teorii M. Belbina oraz rekrutowanie pracowników metodą wywiadu behawioralnego.

Szkolenie przeznaczone jest w szczególności dla osób, które spełniają przynajmniej 3 z poniższych kryteriów:

-  Zarządzają zespołem przynajmniej 3-osobowym.
-  Przygotowują się do pełnienia roli menedżera/lidera zespołu.
-  Do ich zadań należy między innymi samodzielne pozyskiwanie pracowników do swoich zespołów.
-  Aktywnie współpracują z działem HR w obszarze rekrutowania pracowników do swoich zespołów.
-  Mają wpływ na to, z jakimi ludźmi współpracują lub/i będą współpracować.
-  Współpraca w zespole, którym zarządzają, przebiega nie tak efektywnie jak powinna.
-  Zarządzają silnie zróżnicowanym zespołem.
-  Niektórzy pracownicy z ich zespołów pracują mniej efektywnie niż powinni.

Po szkoleniu uczestnicy:

-  Potrafią samodzielnie zaprojektować i przeprowadzić rekrutację do swojego zespołu.
-  Potrafią skutecznie wspierać rekruterów w zakresie definiowania kompetencji i pozyskiwania pracowników.
-  Potrafią zweryfikować dopasowanie pracowników w swoim zespole do preferowanych przez nich ról.
-  Potrafią sprawdzić predyspozycje i preferencje swoich pracowników pod kątem efektywności na danym stanowisku.
-  Potrafią skutecznie dopasować pozyskanego pracownika do wakującej roli w zespole.
-  Posiadają rzetelne podstawy do budowania efektywnego zespołu w sposób przemyślany i zorganizowany.
-  Są znacznie bardziej pewni siebie jeśli chodzi o pozyskiwanie właściwych ludzi i zarządzanie nimi.



Pierwszego dnia każdy z uczestników nie tylko pozna model budowania zespołu w oparciu o predyspozycje i preferencje do pełnienia określonych ról, ale także wypełni Kwestionariusz Ról Zespołowych Belbina, poznając swoją preferowaną rolę, jej silne i słabsze strony. Na życzenie, każdy z uczestników otrzyma demonstracyjną wersję kwestionariusza Belbina, przy użyciu której będzie sprawdzać role w zespole, którym na co dzień zarządza. Drugi dzień szkolenia zakończony zostanie nagrywaną na video symulacją rozmowy rekrutacyjnej.

Program szkolenia

Dzień 1

-  Powitanie uczestników. Wprowadzenie do szkolenia.
-  Definiowanie potrzeby rekrutacyjnej – etap wstępny świadomego budowania zespołu.
-  Budowanie zespołu w oparciu o Teorię Ról Belbina. Geneza i założenia Teorii Ról.
-  Wypełnienie kwestionariusza Belbina. Identyfikacja własnej roli.
-  Omówienie wszystkich ról z uwzględnieniem mocnych stron i obszarów rozwoju.
-  Konstruowanie arkusza oceny kandydata w świetle Teorii Ról.
-  Badanie i dopasowania roli podczas rozmowy rekrutacyjnej oraz ćwiczeń assessmentowych.
-  Zespoły idealne – konfiguracja ról.
-  Symulacje konstruowania zespołów idealnych w oparciu o studium przypadku bazujące na realiach rynkowych.
-  Podsumowanie pierwszego dnia.

Dzień 2

-  Powtórzenie wiedzy z dnia pierwszego.
-  Tworzenie i praktyczne wykorzystanie profilu idealnego kandydata.
-  Definiowanie kompetencji - konstruowanie arkusza oceny. Wybór i określenie zachowań definiujących kompetencje na stanowiskach, na które uczestnicy prowadzą rekrutacje.
-  Rozmowa rekrutacyjna – przebieg. W jaki sposób przeprowadzić efektywną rozmowę rekrutacyjną. Omówienie każdego etapu ze szczególnym uwzględnieniem pytań i odpowiedzi kandydata na każdym etapie.
-  O co wolno pytać a o co nie należy. Ryzyko związane z różnego rodzaju pytaniami.
-  Pierwsze wrażenie podczas rozmowy rekrutacyjnej – co robić, czego unikać.
-  Komunikacja werbalna i niewerbalna podczas rozmowy rekrutacyjnej – jak budować wrażenie wiarygodności i profesjonalizmu oraz jak odczytywać sygnały niewerbalne kandydatów.
-  Wprowadzenie do tematyki wywiadu behawioralnego / kompetencyjnego.
-  Rodzaje i zastosowanie pytań rekrutacyjnych: teoretyczne, naprowadzające i behawioralne.
-  Wykorzystanie modelu STAR do badania kompetencji kandydata – pytania behawioralne ubrane w strategię 3-wymiarowego sondowania kompetencji.
-  Analiza *case studies* – filmy z rozmów rekrutacyjnych. Rozpoznawanie i analiza błędów popełnianych przez rekruterów.
-  Video-feedback – symulacja rozmów rekrutacyjnych nagrywana i odtwarzana na video.
-  Podsumowanie szkolenia.