ABIRE
FORMACIÓN

Reclutamiento y Selección de Personal

MODALIDAD Teleformación

DURACIÓN 60 H

OBJETIVOS

- Identificar adecuadamente las necesidades de personal de una organización para llevar a cabo un proceso de reclutamiento óptimo.
- Identificar y usar adecuadamente los canales de reclutamiento más adecuados para encontrar los candidatos que mejor se adaptan al perfil solicitado.
- Desarrollar el proceso de reclutamiento de manera eficiente para la optimización de recursos y experiencia del candidato.
- Analizar las candidaturas de manera objetiva para identificar los candidatos más adecuados en función del puesto a cubrir.
- Conocer las tendencias y herramientas actuales para desarrollar procesos de reclutamiento adaptados a la realidad actual.
- Conocer las principales pruebas de selección utilizadas para identificar la validez de un candidato en el proceso de selección.
- Realizar adecuadamente entrevista de selección para identificar los candidatos más idóneos para un puesto de trabajo.
- Aprender a analizar toda la información objetiva del candidato para realizar informes de selección finales que nos ayuden a decidir qué candidato es el más adecuado.
- Comunicar adecuadamente la decisión final a candidatos seleccionados y no seleccionados para comenzar con el proceso de incorporación de manera ágil y eficiente.
- Desarrollar un perfil profesional de seleccionador en base a las nuevas características del mercado de trabajo y los entornos profesionales actuales.
- Aprender a desarrollar una estrategia de Employer Branding en consonancia con los valores de nuestra organización.
- Conocer las tendencias y herramientas actuales para desarrollar procesos de selecciones eficaces y eficientes.

CONTENIDOS

UD1. Necesidades del personal.
1.1. El proceso de reclutamiento.
1.1.1, Modalidades de reclutamiento: Interno y externo.
1.2. Necesidades de personal y definición del perfil solicitado.
1.3. Validación de necesidades y desarrollo definitivo de puesto de trabajo a reclutar.

UD2. Canales.
2.1. Canales de reclutamiento online y offline.
2.1.1. Ventajas e inconvenientes de los canales de reclutamiento online y offline.
2.2. Desarrollo de ofertas de empleo.
2.2.1. Estructura de una oferta de empleo tipo.
2.2.2. Ofertas de empleo y canales de reclutamiento.
2.3. Protocolo de reclutamiento.
2.3.1. Redes sociales o Social Recruiting.
2.3.2. Portales de Empleo.
2.3.3. Autocandidatura/página web empleo corporativa.
2.3.4 Red de contactas y networking.

UD3: El proceso.
3.1. La criba curricular, ¿cómo desarrollarla de manera efectiva?
3.1.1. Paso a paso de una criba curricular.
3.2. Comunicación efectiva y asertiva con candidatos.
3.3. La entrevista telefónica como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.
3.3.1. El contacto telefónico.
3.3.2. El correo electrónico.
3.4. Comunicación eficiente y asertiva con los candidatos.
3.4.1. Elementos clave para que la comunicación sea exitosa.
3.4.2. El lado emocional de la comunicación con los candidatos.

UD4: Análisis de Candidatos.
4.1. Herramientas de baremación en el proceso de reclutamiento.
4.2. Principales criterios a la hora de diferenciar entre candidatos aptos y no aptos.
4.3. El feedback como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.

UD5: Herramientas.
5.1. Tendencias actuales en el ámbito del reclutamiento.
5.2. Herramientas digitales para el reclutamiento de candidatos.
5.3. LinkedIn como herramienta para el reclutamiento y la selección.
5.3.1. ¿Qué es LinkedIn y por qué debemos usarlo?
5.3.2. Desarrollo de un perfil 10.

5.3.3.Funciones básicas de LinkedIn en el proceso de reclutamiento.

UD6: Principales pruebas.

6.1. Las dinámicas de grupo.
- 6.1.1. Tipologías de dinámicas de grupo.
- 6.1.2. Desarrollo de dinámicas de grupo.
- 6.1.3. Recomendaciones para un uso adecuado de las dinámicas de grupales.

6.2. Pruebas técnicas e idiomáticas.
- 6.2.1. Pruebas técnicas.
- 6.2.2. Pruebas idiomáticas.

6.3. Test psicotécnicos, competenciales y de personalidad.
- 6.3.1. Test psicotécnicos.
- 6.3.2. Test competenciales.
- 6.3.3. Test de personalidad.
- 6.3.4. Ventajas e inconvenientes en el uso de test en los procesos de selección.

UD7: Entrevista.

7.1. Entrevistas de selección.
- 7.1.1.Tipos de entrevistas.
- 7.1.2. La preparación de la entrevista.
- 7.1.3. La entrevista por competencias.
- 7.1.4.Ventajas e inconvenientes de las entrevistas de selección.

7.2. Adaptación y desarrollo de entrevistas en función del puesto a seleccionar.
- 7.2.1. Desarrollo de la entrevista.
- 7.2.2. Tipología de preguntas.
- 7.2.3. Recomendaciones para realizar entrevistas eficaces.
- 7.2.4. Aspectos éticos en la entrevista de selección.

7.3. Nuevas tecnologías y entrevistas de selección: el tánden perfecto.
- 7.3.1. Entrevistas vía Skype.
- 7.3.2. Entrevistas asíncronas.

UD8: Informes.

8.1. Informes de selección final.
- 8.1.1. Componentes de selección.
- 8.1.2. Toma de decisiones.

8.2. Informes de selección.
- 8.2.1. Estructura y elementos indispensables.

8.3. Completando el perfil del candidato.
- 8.3.1. Redes sociales, contactos y referencia.

8.4. Valoraciones finales para la toma de decisiones.

UD9: Comunicación.

9.1. La comunicación en el proceso de selección.

9.2. Aspectos clave para una comunicación eficaz.

9.2.1. Errores en la comunicación con candidatos.
9.2.2. Candidato seleccionado, y ¿ahora qué?
9.2.3. Impacto de la comunicación en la imagen de marca de la empresa.
9.3. El plan Onboarding.
9.3.1. Elementos clave de un plan Onboarding.
9.3.2. Beneficios de desarrollar un plan de onboarding.
9.3.3.Errores más comunes en la implantación y desarrollo de un plan de onboarding.
9.3.4. Consejos para la implantación exitosa del plan de onboarding.
9.4. Comunicación con los no seleccionados.
9.4.1. Claves para dar feedback negativo o de mejora.
9.5. Acciones de mejora.

UD10: El perfil del seleccionador.
10.1. La figura del seleccionador como actor clave en el proceso de atracción del talento.
10.1.1. Alineamiento seleccionador-empresa.
10.1.2. La figura del seleccionador en la experiencia del candidato.
10.1.3. Falsas creencias en torno a la figura del seleccionador.
10.2. Habilidades y competencias para convertirse en un seleccionador de referencia.
10.2.1. Comunicación.
10.2.2. Capacidad de análisis.
10.2.3. Habilidades sociales.
10.2.4. Inteligencia emocional.
10.3. Evolución del perfil del seleccionador para adaptarse al contexto laboral en el medio plazo (horizonte 2030).
10.3.1. Redes sociales como herramienta clave para la búsqueda de talento.
10.3.2. La marca personal del seleccionador.
10.3.3. El seleccionador 2.0.
10.3.4. Retos futuros del seleccionador.

UD11: Employer Branding.
11.1. El Employer Branding: concepto y aspectos clave.
11.1.1. Definiendo el Employer Branding y su importancia en la organización.
11.1.2. Beneficios e inconvenientes de trabajar el Employer Branding.
11.1.3. Employer Branding y generaciones profesionales.
11.1.4. Employer Branding y orgullo de pertenencia.
11.1.5. Embajadores de marca.
11.2. Paso a paso para desarrollar una estrategia de Employer Branding.
11.2.1. Definir nuestra cultura corporativa.
11.2.2. Definir segmentos de mercado.
11.2.3.Trabajar en nuestra propuesta de valor al empleado (EVP).
11.2.4.Trabajar en la estrategia de visibilidad y comunicación.

11.2.5. Medir y realizar las adaptaciones necesarias.
11.3. Casos de éxito de Employer Branding.
11.4. Errores a evitar en nuestra estrategia de marca empleadora.
11.4.1. Claves para superar una crisis de Employer Branding
11.4.2. Claves para potenciar nuestro Employer Branding.

Unidad 12: Tendencias.
12.1. Nuevas tendencias en el ámbito de la selección.
12.1.1. Selección por valores: una nueva forma de incorporar y fidelizar talento en nuestra organización.
12.1.2.Ejemplos de valores en una organización.
12.2. La disrupción tecnológica y la IA en la selección de talento del S. XXI.
12.2.1.Inteligencia artificial.
12.2.2. Big Data.
12.3. Nuevas profesiones y modelos de trabajo.