

Reclutamiento y selección de personal 2.0

Duración: 60 h

Objetivos

- Conocer cómo se gestiona una necesidad de personal y se pone en marcha el procedimiento de reclutamiento.
- Aprender a crear un perfil del puesto de trabajo adecuado para realizar una búsqueda efectiva de candidatos.
- Valorar y analizar perfil solicitado por la organización y descripción del puesto para corroborar la similitud.
- Conocer los canales de reclutamiento actuales y su uso de forma óptima y adecuada.
- Crear ofertas de empleo adaptadas a los diferentes canales online y offline y al tipo de candidato que estamos reclutando.
- Desarrollar protocolos de uso que nos permitan realizar búsquedas de perfiles en base a criterios de objetividad y ética profesional.
- Identificar las principales diferencias, ventajas e inconvenientes entre los diferentes canales de reclutamiento para decidir cual se adapta mejor a nuestro proceso de reclutamiento.
- Aprender a realizar criba curricular en base a los criterios establecidos en el perfil profesional.
- Contactar e interactuar con los posibles candidatos con el fin de obtener información válida para el proceso de reclutamiento.
- Desarrollar entrevistas telefónicas de reclutamiento enfocadas y orientadas a identificar potenciales candidatos.
- Elaborar elementos de baremación que nos permitan analizar aquellos candidatos que mejor se adaptan a las necesidades del puesto de trabajo solicitado.
- Diferenciar entre candidatos aptos y no aptos en base a los criterios de reclutamiento tales como competencias, perfil técnico, valores, etc.
- Aprender a desarrollar feedback tanto positivo como negativo tras la elección de perfiles que pasan al proceso de selección.
- Saber aplicar las nuevas tendencias y herramientas de reclutamiento en los procesos de captación de perfiles profesionales con especial atención a las redes sociales.
- Conocer y saber utilizar las dinámicas de grupo para identificar competencias en los candidatos.
- Conocer y saber utilizar pruebas técnicas e idiomáticas para identificar la validez en lo referente al perfil técnico del candidato.
- Conocer y saber aplicar test varios (personalidad, competencias, lógica, razonamiento, roles) para identificar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo concreto.

- Diferenciar entre los diferentes tipos de entrevistas existentes en base al proceso de selección que estemos desarrollando.
- Identificar y desarrollar adecuadamente entrevistas de trabajo en base al perfil profesional a seleccionar.
- Aprender a realizar entrevistas en diferentes escenarios y con diferentes herramientas
- Conocer la selección por valores en los procesos de selección actuales.
- Aprender a llevar a cabo entrevistas de selección utilizando las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial

TEMARIO

Unidad 1. Necesidades del personal.

1. El proceso de reclutamiento.
2. Necesidades de personal y definición del perfil solicitado.
3. Validación de necesidades y desarrollo definitivo de puesto de trabajo a reclutar

Unidad 2. Canales.

1. Canales de reclutamiento online y offline.
2. Desarrollo de ofertas de empleo.
3. Protocolo de reclutamiento.
- 3.1 Redes sociales o Social Recruiting.
- 3.2 Portales de Empleo.
- 3.3 Autocandidatura/página web empleo corporativa.
- 3.4 Red de contactos y networking.

Unidad 3: El proceso

1. La criba curricular, ¿cómo desarrollarla de manera efectiva?
2. Comunicación efectiva y asertiva con candidatos.
3. La entrevista telefónica como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.
4. Comunicación eficiente y asertiva con los candidatos.

Unidad 4: Análisis de Candidatos.

1. Herramientas de baremación en el proceso de reclutamiento.
2. Principales criterios a la hora de diferenciar entre candidatos aptos y no aptos.
3. El feedback como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.

Unidad 5: Herramientas.

1. Tendencias actuales en el ámbito del reclutamiento.
2. Herramientas digitales para el reclutamiento de candidatos.
3. LinkedIn como herramienta para el reclutamiento y la selección.
- 3.1. ¿Qué es LinkedIn y por qué debemos usarlo?
- 3.2. Desarrollo de un perfil 10.

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

Unidad 6: Principales pruebas.

1. Las dinámicas de grupo.
2. Pruebas técnicas e idiomáticas.
3. Test psicotécnicos, competenciales y de personalidad.

Unidad 7: Entrevista.

1. Entrevistas de selección.
2. Adaptación y desarrollo de entrevistas en función del puesto a seleccionar.
3. Nuevas tecnologías y entrevistas de selección: el tándem perfecto.
 - 3.1. Entrevistas vía Skype.
 - 3.2. Entrevistas asíncronas.

Unidad 8: Informes.

1. Informes de selección final.
2. Informes de selección.
4. Valoraciones finales para la toma de decisiones.

Unidad 9: Comunicación.

1. La comunicación en el proceso de selección.
2. Aspectos clave para una comunicación eficaz.
3. El plan Onboarding.
4. Comunicación con los no seleccionados.

Unidad 10: El perfil del seleccionador.

1. La figura del seleccionador como actor clave en el proceso de atracción del talento.
2. Habilidades y competencias para convertirse en un seleccionador de referencia.
3. Evolución del perfil del seleccionador para adaptarse al contexto laboral en el medio plazo

Unidad 11: Employer Branding.

1. El Employer Branding: concepto y aspectos clave.
2. Paso a paso para desarrollar una estrategia de Employer Branding.

Unidad 12: Tendencias.

1. Nuevas tendencias en el ámbito de la selección.
2. La disrupción tecnológica y la IA en la selección de talento del S. XXI.
 - 2.1. Inteligencia artificial.
 - 2.2. Big Data.
3. Nuevas profesiones y modelos de trabajo.