

## **NOWOCZESNE METODY REKRUTACJI I OCENY PRACOWNIKÓW**

**1. Metody oceny pracownika, jego potencjału, mocnych i słabych stron 6 godz.**  
przegląd wykorzystywanych procedur i narzędzi \* standardowe rozmowy kwalifikacyjne \* psychologiczne błędy oceniania \* ograniczenia rozmów kwalifikacyjnych \* sposoby oceny potencjału pracownika \* oceny okresowe \* rodzaje systemów ocen okresowych

**2. AC/DC wprowadzenie. Rys historyczny 2 godz.**

**3. Analiza stanowiska pracy 8 godz.**

profil kompetencyjny pracownika \* struktura typowej analizy stanowiska pracy \* metody i techniki

wykorzystywane do analizy stanowiska pracy \* analiza stanowiska oparta na kompetencjach \* analiza stanowiska pracy a wymagania względem pracownika. Profil kompetencyjny pracownika

**4. Dynamika grupy AC/DC 16 godz.**

procesy grupowe \* skład i wielkość grupy \* realizacja zadań a utrzymanie relacji \* spójność grupy \* normy i więzi grupowe \* struktura grupy \* role grupowe \* konflikt w grupie \* analiza i interpretacja procesów i zjawisk zachodzących w grupie

**5. Katalogi i systemy kompetencyjne 8 godz.**

definicje kompetencji \* kompetencje i ich wskaźniki \* operacjonalizacja kompetencji \* rozwój kompetencji \* charakter firmy a systemy kompetencyjne

**6. Struktura sesji AC/DC 8 godz.**

planowanie sesji AC/DC \* szczegółowy plan sesji \* organizacja ćwiczeń \* zarządzanie sesją \* potrzeby lokalowe \* niezbędny sprzęt

**7. Wywiad jako integralna część AC/DC 28 godz.**

typy wywiadów \* wywiad biograficzny- specyfika, zasady prowadzenia \* wywiad kompetencyjny – specyfika, zasady konstruowania i prowadzenia \* zasady prowadzenia rozmowy \* katalog przydatnych pytań \* zasady wnioskowania na podstawie udzielanych odpowiedzi \* najczęściej popełniane błędy

**8. Testy psychologiczne – Definicja testu psychologicznego jako narzędzia diagnostycznego 8 godz.**

profesjonalne testy psychologiczne a tzw. psychozabawy \* kryteria psychometryczne testów (rzetelność, trafność, obiektywność, standaryzacja, normy, adaptacja) \* rodzaje testów i obszary ich zastosowań (testy wiedzy, testy uzdolnień, testy zainteresowań, testy osobowości, testy inteligencji, testy projekcyjne, testy praktyczne) \* wykorzystywanie testów psychologicznych w sesjach AC/DC i w innych obszarach biznesu \* etyczne konsekwencje testowania

**9. Projektowanie zadań i ćwiczeń sesji AC/DC 32 godz.**

rodzaje zadań i ćwiczeń \* zadania indywidualne – typy i rodzaje zadań indywidualnych \* zastosowanie zadań indywidualnych \* wartość diagnostyczna zadań indywidualnych \* zadania i ćwiczenia grupowe \* typy i rodzaje zadań grupowych \* zastosowanie zadań grupowych i ich ograniczenia \* macierz kompetencji – zadania

**10. Mowa ciała i jej odczytywanie podczas sesji AC/DC 16 godz.**

struktura i działanie organizmu \* postawa ciała \* znaki i sygnały \* pozycja siedząca \* chód \* głowa i szyja \* oczy i usta \* ręce i palce \* firmy towarzyskie \* sygnały zagrożenia i zachowania imponujące \* oznaczanie terytorium \* znaki hierarchii i symbole statusu

**11. Assessorzy – rola, cechy, umiejętności, szkolenie 16 godz.**

zadania osób obserwujących sesje \* wybór osób oceniających \* cechy osobiste oraz umiejętności przydatne w roli assessora \* obserwacja zachowań i wnioskowanie o kompetencjach \* tworzenie instrukcji dla oceniających i arkuszy obserwacji \* szkolenie assessorów \* dyskusja assessorów \* rodzaje raportów i ich struktura

**12. Umiejętność odczytywania emocji z twarzy i zachowań uczestników AC/DC 8 godz.**

psychologia kłamstwa \* twarz jako źródło informacji o przeżywanych emocjach \* części twarzy i ich rola wskaźnikowa \* mięśnie wiarygodne \* typowe ukształtowanie twarzy przy doświadczaniu poszczególnych emocji \*w skażniki kłamstwa

**13. Całościowa sesja AC/DC – realizacja projektu 16 godz.**

samodzielne przygotowanie oraz realizacja sesji AC/DC dla wybranego stanowiska

**14. Sporządzenie raportu z sesji AC/DC i informacje zwrotne 12 godz.**

wykorzystanie wyników AC/DC w ZZL \* rodzaje raportów i ich struktura \* kto powinien być autorem raportu? \* prezentacja opisowa graficzne wyników badań \* informacja zwrotna dla uczestników sesji \* model BRINK \* zasady udzielania informacji zwrotnych \* wykorzystanie wyników sesji AC/DC w systemach ocen okresowych, szkoleniach i innych procesach z zakresu ZZL

**15. Seminarium podyplomowe 4 godz.**

**liczba godzin 188, 13 zjazdów**