

ACCIÓN FORMATIVA

CURSO E-LEARNING. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.



DURACIÓN
50 - HORAS



MODALIDAD
E-LEARNING

FICHA
TÉCNICA

OBJETIVOS

- ✓ Comprender la relevancia que tiene la captación y selección de talento dentro de los departamentos de recursos humanos de las organizaciones.
- ✓ Profundizar sobre la vinculación del reclutamiento y la evaluación de las personas con la estrategia y los resultados de una compañía.
- ✓ Conocer que entendemos por reclutamiento o captación del talento.
- ✓ Indagar sobre las diferentes fases dentro del proceso de reclutamiento.
- ✓ Saber cuáles son las diferentes fuentes para captar el talento y evaluarlas.
- ✓ Comprender que significa el reclutamiento 2.0 y como se realiza.
- ✓ Conocer los procesos y fases de la evaluación y selección de personal y comprender su relevancia en la estrategia de Recursos Humanos.
- ✓ Ampliar conocimientos sobre las diferentes técnicas y vías para evaluar y presentar una candidatura.
- ✓ Valorar los aspectos a tener en cuenta tanto por parte del entrevistador como del entrevistado.
- ✓ Comprender que entendemos por competencia, un perfil de competencias para un puesto y el diccionario de competencias en una empresa.

ACCIÓN FORMATIVA

CURSO E-LEARNING. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.



OBJETIVOS

- ✓ Conocer cuáles son las ventajas de seleccionar por competencias.
- ✓ Profundizar sobre el enfoque de evaluación y selección por competencias o incidentes críticos.
- ✓ Comprender qué es la selección por valores y qué aporta a nuestra organización.
- ✓ Saber qué preguntas realizar y cómo enfocar una entrevista cuando estamos evaluando y seleccionando por valores.
- ✓ Entender cómo ha influido la transformación digital en el reclutamiento y la selección de personal.
- ✓ Saber las ventajas que tiene aplicar el Big Data a los recursos humanos.
- ✓ Conocer cuáles son las tendencias y retos en evaluación y selección de personal.
- ✓ Tomar conciencia de la necesidad como profesionales de recursos humanos, de adaptarnos y ser flexibles a los cambios en el mercado laboral y la sociedad.

Unidad 1. Reclutamiento y captación del talento.

- El proceso de Captación y Selección de Talento en Recursos Humanos.
- Definición y finalidad de los procesos de reclutamiento
- El proceso de reclutamiento.
- Planificación de las necesidades.
- Fases del proceso.
 - Análisis previo y descripción del perfil del puesto.
 - Fuentes de reclutamiento.
- Reclutamiento 2.0.
- Conclusiones

Unidad 2. Evaluación y selección de personal.

- Introducción
- El proceso y las fases en la evaluación y selección de personal
 - Fase inicial
 - Fase Preselección o criba curricular
 - Fase de evaluación y selectiva
 - Fase de cierre del proceso
- Elementos personales de la entrevista
 - El entrevistador
 - El entrevistado
- Conclusiones

Unidad 3. La evaluación y selección por competencias.

- Fundamentación teórica
- Definición de competencia
- Competencias generales y escalas
- Perfil de competencias para un puesto
- Simplificación del modelo de competencias para selección
- El diccionario de competencias
- Implantación de un modelo de gestión por competencias
 - Premisas para implantar un modelo de gestión por competencias
 - Ventajas del modelo de gestión por competencias
- La selección por competencias
 - Principales técnicas utilizadas en la selección por competencias: Assessment center
 - Cómo entrevistar por competencias
- Conclusiones sobre la gestión por competencias

Unidad 4. Evaluación y selección por valores.

- Introducción
- Características de la DpV
- Selección por valores
- Preguntas para seleccionar por valores
- Conclusión

Unidad 5. Transformación digital y Big data en reclutamiento y selección de personal.

- Transformación digital del reclutamiento y la selección de personal. Big Data aplicado a recursos humanos
- Tendencias y retos en la selección de personal

GESTIÓN DE LA BONIFICACIÓN

En ADELANTTA somos expertos en la gestión de Planes de Formación bajo las directrices de la FUNDAE

Realizándose la formación bajo los parámetros de la FUNDAE (antigua Fundación Tripartita) el coste para la organización cliente se ve minorado, siempre que disponga crédito suficiente para bonificar total o parcialmente la acción formativa.

Esta bonificación depende del número de participantes Indicamos, a priori, el número mínimo para la bonificación completa Esta bonificación se aplica deduciendo la cantidad resultante a aplicar del pago de los seguros sociales.

Indicamos al cliente detalladamente como debe hacerlo cuando llega el momento.

De esta manera el cliente puede realizar las acciones formativas ajustándose al crédito que tiene por parte de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo en cada ejercicio.

La gestión en la plataforma de la FUNDAE y la justificación de costes será responsabilidad de ADELANTTA.



ADELANTTA

es hora de crecer

Gracias por confiar en nuestra organización

Para cualquier aclaración sobre el presente documento, póngase en contacto con:

adelantta@adelantta.es

Tif./Fax: 91 591 71 14