



Rekrutacja w instytucji finansowej- jak „grać” by wygrać

*Biuro Karier Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu oddział w
Gryficach*



Program

Rekrutacja w instytucji finansowej- jak „grać” by wygrać



Wstęp

- *Przedstawienie charakteru pracy w instytucji finansowej*
- *Jak ma się teoria do praktyki- wdrażanie nowego pracownika w instytucji finansowej*
 - *Kariera w instytucji finansowej*

Warsztat praktyczny z zakresu rekrutacji

- *Profil kandydata- jakich kandydatów oczekuje instytucja finansowa?*

Dział ZZL- zakres funkcjonowania

Wstęp

- *Główne obszary z zakresu HR –u funkcjonujące w Stefczyk Finanse*

Warsztat praktyczny z zakresu rekrutacji



KASA

STEF CZYKA



Podjęmowane zagadnienia

Przedstawienie charakteru pracy w instytucji finansowej

- *Praca z klientem –bezpośrednia obsługa klienta, obsługa kasy –wpłaty, wypłaty, zakładanie kont, lokat, przelewy etc.*
 - *Sprzedaż produktów finansowych, ubezpieczeń*
 - *Pozyskiwanie nowych członków kasy*
- *Marketing- działania promocyjne firmy, dbanie o wizerunek firmy, utożsamianie się z firmą*



Podejmowane zagadnienia



Jak ma się teoria do praktyki- wdrażanie nowego pracownika w instytucji finansowej

- *Szkolenie we Władystawowie (2 tygodnie finansowane przez firmę)*
- *Proces adaptacji (weryfikowany przez pracownika HR, opieka nad nowymi pracownikami)*
 - *Szkolenia- produktowe, kompetencyjne, sprzedażowe*
- *Projekty HR-owe dla kadry (badanie potrzeb szkoleniowych- szkolenia dedykowane, ergonomia czasu pracy)*



Podejmowane zagadnienia

Kariera w instytucji finansowej



➤ *Awanse wewnątrz- 80% załogi*

➤ *Ścieżka rozwoju:*

OF- SOF-DF-SDF-KO-KR

➤ *Nagrody dla najlepszych- wycieczki, nagrody w postaci akademii rozwojowych*

➤ *Integracja dla wszystkich pracowników*



Podejmowane zagadnienia

Profil kandydata- jakich kandydatów oczekuje instytucja finansowa?

- *Osoba posiadająca zdolność do analitycznego, przyczynowo-skutkowego myślenia systemowego,*
- *aktywna, energiczna, ekstrawertywna, czerpiąca radość z kontaktu z klientem*
- *chętna do pozyskania wiedzy z zakresu finansów oraz sprzedaży produktów z segmentu finansowego*
- *nastawiona na realizację celów nie tylko indywidualnych lecz także zespołowych*



Podejmowane zagadnienia



➤ *Warsztat*

✓ *Praca w grupie*

Tworzenie własnego cv –na podstawie wytycznych

Grupy wypracowują pytania z, którymi mogą się spotkać podczas rekrutacji (późniejsza weryfikacja z rzeczywistością)

Przykładowa scenka z ochotnikami (2, lub 3- ma)-przykładowa rekrutacja



Podejmowane zagadnienia

Jak się przygotować do rozmowy rekrutacyjnej w instytucji finansowej?

- *Dress code*
- *Gra kompetencyjna- zagraj poznaj swoje mocne i słabe strony – competence game*

<https://competencegame.com/>

- *Sytuacje z życia oddziału-analiza i reakcje*
- *Zastanów się do czego zmierzasz -jakie masz cele?*
- *Jak wyobrażasz sobie potencjalną pracę*



Podejmowane zagadnienia

Jak się przygotować do rozmowy rekrutacyjnej w instytucji finansowej?

- *Przeanalizuj swoje oczekiwania*
- *Zastanów się nad swoimi mocnymi oraz słabszymi stronami*
 - *Zastanów się co możesz wnieść do firmy*
- *Zastanów się nad swoją motywacją do pracy- co Cię motywuje?*



Podejmowane zagadnienia



Jak się przygotować do rozmowy rekrutacyjnej w instytucji finansowej?

- *Informacje o firmie- zwróć uwagę na niestandardowe wyjątkowe kwestie wyróżniające firmę na rynku*
- *Przeanalizuj pytania jakie chcesz zadać rekruterom*
- *Zrób wrażenie -pierwsze wrażenie ma znaczenie*



Podejmowane zagadnienia



Dział ZZL - zakres funkcjonowania

*Biuro Karier Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu oddział w
Gryficach*



Podejmowane zagadnienia

Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finance



➤ *Główne obszary z zakresu HR –u funkcjonujące w Stefczyk Finance*

- ✓ *HR „miękki” -m. in.*
- ✓ *projekty z w/w zakresu*
- ✓ *rekrutacja i selekcja pracowników*
 - ✓ *coaching i mentoring*
 - ✓ *szkolenia, warsztaty, DC/AC*
- ✓ *badanie opinii pracowników-ankieta*
- ✓ *rozmowy oceniające kadry*



Podejmowane zagadnienia

Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finance



- *Główne obszary z zakresu HR –u funkcjonujące w Stefczyk Finance*
 - ✓ *HR „miękki” -m. in.*
 - ✓ *Ankiety IPA oraz APO*
 - ✓ *Targi pracy (m. in. Absolvent Talent Days), współpraca z urzędami pracy*



Podejmowane zagadnienia

Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finance



➤ *Główne obszary z zakresu HR –u funkcjonujące w Stefczyk Finance*

✓ *HR „twardy” – m. in.*

- *akta pracownicze*
- *sporządzanie umów, rozwiązywanie umów,*
 - *kary (upomnienia, nagany)*
 - *budżet płac, siatka płac*
 - *budżet funduszu socjalnego*



Podejmowane zagadnienia

Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finance

- *HR miękkie (przykładowe projekty z zakresu HR miękkiego)*
 - ✓ *badanie kompetencyjne zespołów (mapy kompetencyjne-Competence Game)*
 - ✓ *warsztaty kompetencyjne, szkolenia*
 - ✓ *diagnozy zespołów (na poziomie oddziałów oraz mikroregionów)*
 - ✓ *ergonomia czasu pracy na oddziałach*



Podejmowane zagadnienia



Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finanse

- *HR miękki (przykładowe projekty z zakresu HR miękkiego)*
 - ✓ *„Kuźnia Talentów”-plany sukcesji (w przygotowaniu)*
 - ✓ *plan płatnych staży dla absolwentów*



Podejmowane zagadnienia

Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finance

Rekrutacja i selekcja pracowników jako element HR-u miękkiego

- *Stosowane narzędzia*
 - *system e-recruiter*
 - *Gra kompetencyjna*



Podejmowane zagadnienia

Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finance

Rekrutacja i selekcja pracowników jako element HR-u miękkiego

- *Stosowane narzędzia*
 - *Wywiad ustrukturyzowany*
 - *Scenki sytuacyjne*
 - *Wywiad biograficzny*



Podejmowane zagadnienia



Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finanse

Przebieg procesu Rekrutacji i selekcji pracowników

- *Zamieszczenie ogłoszenia na portalu (pracuj.pl, info-praca, wewnętrzny intranet)*
- *Wstępna selekcja kandydatów na podstawie CV (ocena CV)*
- *Zaproszenie kandydatów do rozmowy (wywiad telefoniczny, umówienie na rozmowę, potwierdzenie rozmowy e-mail/sms)*



Podejmowane zagadnienia

Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finanse

Przebieg procesu Rekrutacji i selekcji pracowników

- *Zaproszenie do gry kompetencyjnej*
 - *Rozmowa rekrutacyjna*
 - *Odpowiedź dla kandydata*



Podejmowane zagadnienia

Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finance

Warsztat 1

➤ *Dwie grupy*

- 1. Sporządź zestaw 3 scenek sytuacyjnych badających kompetencje sprzedażowe kandydatów*
- 2. Sporządź zestaw 3 scenek sytuacyjnych badających nastawienie do klienta*
- 3. Ćwiczenie w parach (dana para losuje zestaw pytań –mix pytań wcześniej przygotowanych- jedna osoba w roli rekrutera druga kandydata). Przygotowanie 5 min.*



Podjmowane zagadnienia

Funkcjonowanie działu ZZL na przykładzie Stefczyk Finance



Warsztat 2 (opcjonalnie)

Praca w grupach

- *Tworzenie profilu kandydata*
- *Analiza i selekcja przykładowych CV*
pod kątem oczekiwanego profilu kandydata
- *Rozmowa rekrutacyjna z wykorzystaniem wywiadu*
 - *A) biograficznego*
 - *B) ustrukturyzowanego*
 - *C) scenki sytuacyjne*



KASA STEFCZYKA



➤ *Dziękuję za uwagę*

801 600 100 (koszt wg taryfy operatora)

www.kasastefczyka.pl