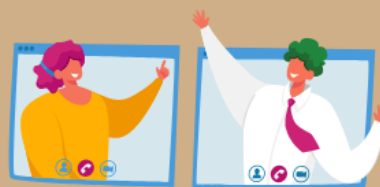


# ELTE KARRIERNAP ONLINE

2021. NOVEMBER 17-18.

KEREKASZTAL-BESZÉLGETÉSEK TÉMÁI



**november 17. (szerda) 14:00 óra**

**részvevők:** 3-4 céges képviselő + moderátor (Karrierközpont munkatársa)

## **A Covid jött, a home office marad?**

*Megváltozott munkaadói, dolgozói elvárások és körülmények*

1. Miként módosultak a toborzási folyamatok?
2. Változtak-e az onboarding folyamatok amiatt, hogy a kollégák sok helyen alig találkoznak, online felületen zajlik a betanítás?
3. Milyen lehetősége van egy új belépőnek a személyes kapcsolatok kialakítására?
4. Hogyan változott a networking a céges partnerek között?
5. Mennyire hatékony a rugalmas munkavégzés?
6. Milyen új munkaeszközöket vezettek be? Van olyan, amit vírushelyzettől függetlenül fejlődésnek ítélnék és hosszú távon is megtartják? Van olyan, ami csak kényszerintézkedés, és amint lehet, felhagynak/felhagytak vele?
7. Lehet-e hosszú távon is jogos munkavállalói elvárás (legalább részben) a home office lehetőség? Ha igen, biztosítják-e a munkaeszközöket az otthoni munkavégzéshez?
8. Rá lehet kérdezni az állásinterjún a home office lehetőségére?
9. Milyen új rendszerek léptek be a munkaidő ellenőrzésre? Szükséges-e ez egyáltalán?
10. Többet vagy kevesebbet dolgozunk mióta HO van?
11. Hogyan tartja meg a cég a work-life balance-t?
12. Mennyire kimondatlan elvárás a stand-by mód? FOMO, ha nem nézem az üzeneteimet este?

**november 18. (csütörtök) 14:00 óra**

**részvevők:** 3-4 céges képviselő + moderátor (Karrierközpont munkatársa)

## **Hire for attitude, train for skills! – Jól hangzik, de mit kezdünk ezzel?**

1. Mennyire tudnak egyetérteni a tételmondatokkal?
2. Mi változott 5-10 évvel ezelőthöz képest, hogy ennyire előtérbe kerültek az attitűdök és soft skillek?
3. Mire számítson egy pályakezdő, mit fognak nézni a jelentkezésénél, mik manapság a legkeresettebb attitűdök?
4. Készségeket, képességeket fejleszteni könnyű, személyiséget sokkal nehezebb. Mit tehet egy frissdiplomás, hogy növelje az esélyeit?
5. Mik azok az alapvető kompetenciák, amelyek jól jönnek a vállalat leendő csapattagjainak?
6. Hogyan profilozzák le az aktuális pozíció ideális jelentkezőjét? Mihez mérnek leginkább: munkakörhöz, munkacsoporthoz, céges kultúrához? Mutassák be a folyamatot konkrét példán keresztül!
7. Hogyan térképezik fel a jelentkezők személyiségét, attitűdjét? Milyen módszereket és/vagy eszközöket használnak?
8. Hogyan győzne meg valakit, aki szerint ez nem más, mint a szimpátiaalapú felvétel (arcsa megy) eufemizmusa, hogy nem erről van szó?