



Подбор и оценка персонала

ЦЕЛЬ ТРЕНИНГА:

Программа направлена на усовершенствование знаний и навыков в области отбора персонала, развитие навыков проведения кадрового интервью.

ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА:

- Развитие умения определять требования к навыкам и уровню мотивации соискателей под конкретную позицию.
- Овладение эффективными технологиями проведения интервью.
- Нарботка практического опыта использования полученных знаний.
- Получение обратной связи по стратегиям работы с соискателем.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- умение определять критерии поиска персонала под каждую позицию.
- освоение технологий проведения интервью.
- умение анализировать резюме и другую информацию о кандидате.
- умение принимать решение на основании собранных данных о кандидате.

Продолжительность тренинга: 16 ак.часов (2 дня по 8 ак.часов)

Особенности тренинга:

- Разработка критериев отбора, чтение должностных инструкций.
- Выбор инструментов оценки кандидатов по заданным критериям.
- Особенности оценки персонала разного уровня.
- Четкие схемы и алгоритмы проведения интервью.
- Изучаются инструменты быстрой оценки кандидата.
- На второй день тренинга можно пригласить реальных кандидатов для проведения собеседования.



ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ТРЕНИНГА

Модуль 1. Построение оптимального процесса подбора в компании

Этапы процесса найма: разработка индивидуальной системы отбора.
Показатели эффективности подбора кадров. Критерии успеха и цена ошибки.

Модуль 2. Определение требований к должности, формирование критериев отбора.

Формулирование требований к сотруднику: создание портрета «своего» кандидата.
Критерии отбора. Требования к кандидату (личностные, квалификационные, формальные).
Оценка адекватности требований к кандидатам на основе данных рынка.

Модуль 3. Технологии поиска и привлечения потенциальных кандидатов.

Источники поиска персонала.
Выбор информационных ресурсов для поиска в зависимости от специфики вакансии.
Особенности поиска кандидатов с опытом и без опыта работы, «редких» специалистов.
Специфика массового подбора сотрудников.
Прямой поиск.
Технология executive search.
Составление эффективного объявления для привлечения кандидатов.

Модуль 4. Приемы оценки кандидата до собеседования

Первичный отсев кандидатов на основании информации, содержащейся в резюме, анкете.
Проведение телефонного интервью с кандидатом. Ключевые моменты.
Задание кандидату до собеседования.

Модуль 5. Различные виды интервью и выбор стратегии его проведения

Интервью как метод отбора. Как вступать в контакт? Как расположить претендента?
Как установить атмосферу доверия? Как подготовиться к интервью?
Проведение структурированного интервью. Что такое структурированное интервью?
Обзор различных видов интервью (биографическое, проективное, ситуационное и др.).
Наиболее часто допускаемые ошибки при проведении интервью.

Модуль 6. Отбор кандидатов по результатам оценки и принятие решения о найме

Анализ полученной информации после интервью.
Проверка резюме и рекомендаций.
Анализ тестов: достоинства и недостатки.
Составление итогового рейтинга кандидатов.

Ведущий: Татьяна Петрякова. Директор компании «Отдел кадров». Опыт деятельности в области HR-менеджмента более 15 лет; опыт преподавательской работы - более 10 лет. Консультации по вопросам стратегического планирования, разработки и реализации кадровой политики компании, оптимизации организационной структуры. Проведение тренингов по управлению, личностному росту. Среди клиентов: «Теленор Раша», «Группа компаний «Север», «МакроТИМ», «TVIN BTL» и др. Автор статей и публикаций в журналах "Управление персоналом", "Кадровый менеджмент", "Секрет фирмы" и др., посвященных актуальным проблемам управления персоналом и организационной психологии.