

СОБЕСЕДОВАНИЕ С КАНДИДАТОМ

Цели: сформировать навыки отбора кандидатов на открытые вакансии или в состав кадрового резерва руководителей, развить навыки проведения алгоритмизированного интервью с кандидатом и оценки его пригодности для работы в соответствующей позиции.

Целевая аудитория:

Руководители и специалисты, участвующие в подборе сотрудников на вакантные позиции и в определении кадрового резерва руководителей.

Формат:

Длительность программы 16 часов (2 дня по 8 часов). Размер группы от 8 до 15 человек.

Алгоритмы, методы и технологии:

«Быстрое» интервью, поведенческого интервью, техника наблюдения за особенностями поведения, технология выявления ключевых атрибутов поведения, оценка по компетенциям.

Развиваемые навыки и используемые методы	Результаты
<p>1. Компетенции и критерии соответствия требованиям должности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Критерии эффективного подбора персонала • Стоимость неверного решения • Требования к кандидату на должность. Способы формализации • Понятие и структура компетенции • Анализ и выделение существенных для позиции компетенций 	<p>Участники:</p> <p>Чётко определяют критерии поиска персонала под определённую позицию/в кадровый резерв</p>
<p>2. Поиск кандидатов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Источники поиска кандидатов • Типы данных о кандидате • Процесс отбора – просмотр резюме, телефонный отбор, собеседование 	<p>Участники:</p> <p>Знают различные источники поиска персонала Понимают особенности каждого этапа отбора сотрудников</p>
<p>3. Методы проведения интервью:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ППП (Полный Поведенческий Пример) как метод сбора данных. • Типы ППП: полный, неполный, ложный • Специфика метода STAR 	<p>Участники:</p> <p>Владеют различными методами проведения интервью</p>
<p>4. Правила проведения интервью:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основные принципы управления ходом интервью: личные позиции интервьюера и кандидата • План интервью • Правила ведения записей 	<p>Участники:</p> <p>Знают основные правила проведения интервью</p>
<p>5. Диагностика лжи при проведении интервью:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способы разграничения правдивого и лживого поведения • Методы этичного «разоблачения» неправдивых кандидатов 	<p>Участники:</p> <p>Умеют определять степень искренности кандидатов по чётким поведенческим индикаторам</p>
<p>6. Анализ данных о кандидате:</p> <p>Интеграция данных на основании резюме, интервью, тестирования</p>	<p>Участники:</p> <p>Умеют проводить анализ разрозненных данных о кандидате и интегрировать их в общие выводы</p>

7. Сообщение кандидату итогового решения:

Отрицательного:

- Принципы эффективного отказа по телефону и письменно
- Алгоритм сообщения кандидату отрицательного решения

Положительного:

- Принципы объявления кандидату решения, закрепляющие готовность кандидата приступить к работе в компании/войти в кадровый резерв

Участники:

Знают как грамотно сообщить кандидату как о положительном, так и об отрицательном решении

Программа проведена для Компаний:

