

HR-специалист: поиск, подбор и адаптация персонала

Во многих российских компаниях менеджер по подбору персонала — один из самых компетентных специалистов в службе персонала. Такой эксперт решает задачи поиска и оценки кандидатов, организации адаптационной программы и сопровождающего коучинга новых сотрудников. При этом рынок требует постоянного повышения квалификации менеджеров по подбору — освоения новых методов и оттачивания имеющихся навыков поиска, оценки и адаптации персонала.

На семинаре создаются условия для обсуждения эффективных инструментов рекрутинга и формирования навыков оценки и адаптации кандидатов и новых сотрудников в компании.

Внимание! Вы можете получить [Удостоверение о повышении квалификации](#) по теме «Основы управления персоналом на предприятии», пройдя дополнительное [обучение в дистанционном формате](#).

Расписание

Город: Санкт-Петербург

Дата:

- 22 – 24 июля `19
- 16 – 18 октября `19
- 29 – 31 января `20
- 22 – 24 апреля `20
- 27 – 29 июля `20

В результате обучения вы:

- рассмотрите возможности поиска компетентных кандидатов в компанию с использованием современных инструментов
- узнаете эффективные методы оценки персонала
- сможете изменить свою работу так, чтобы быть результативным и гибко реагирующим на изменения внешней среды
- научитесь применять в работе различные методы оценки кандидатов, разрабатывать и внедрять адаптационные программы новых сотрудников в компании

Следующие темы возможно изучить отдельно: □

[Поиск, интервью и оценка кандидатов](#)

[Адаптация персонала](#)

Программа семинара

День 1

Организация системы найма персонала

- Особенности найма персонала в зависимости от стадии развития организации
- Стратегия и политика в области найма. Основы планирования численности персонала. Подбор и высвобождение персонала. Оптимизация штатной структуры
- Алгоритм поиска и отбора персонала. Регламентация деятельности
- Матрица ответственности. Функции линейного руководителя в процессе отбора

Стандарты поиска кандидатов

- Разработка профиля кандидата. Исходные данные для профиля, формальные и неформальные требования
- Разработка модели компетенций. Корпоративные, управленческие и профессионально-технические компетенции. Компетенции личной эффективности. Примеры компетенций из российских компаний
- Источники поиска персонала
- Поиск кандидатов: headhunting, executive search, recruitment (массовый набор), подбор выпускников профильных учебных заведений, социальные сети как источник персонала. Взаимодействия с кадровыми агентствами. Особенности использования технологий: преимущества и риски
- Статистика как инструмент выбора эффективных источников подбора

Практикум — кейс «Формирование модели компетенций на примере компании»

Региональный подбор

- Особенности региональных рынков поиска кандидатов
- Как передать технологии подбора региональным сотрудникам
- Контроль работы региональных специалистов по подбору

Практикум — кейс «Формирование плана-графика регионального подбора»

День 2

Методы оценки кандидатов

- Анализ резюме. Приоритеты при работе с резюме
- Анализ документов и биографических данных кандидата
- Теория поколений и оценка на подборе кандидатов

Практикум — кейс «Разработка новой модели компетенции — по запросу слушателей группы»

Виды и техники интервью

- Контактное интервью
- Интервью по компетенциям
- Интервью по технологии STAR
- Кейсовое интервью
- Мотивационное интервью
- Стресс-интервью
- Структура и динамика интервью
- Выявление мотивационных приоритетов кандидатов (мотивационное интервью, тестирование)

Практикум — кейс «Разработка интервью по компетенциям. Выбор стиля интервью»

Принятие решения о найме кандидата или отказе ему

- Алгоритм обратной связи с кандидатом
- Предложение о работе как инструмент устранения недоговоренностей (формат Job offer)
- Как отказать кандидату?

День 3

Инструменты первичной адаптации

- Адаптация или испытательный срок? Инструменты адаптации. Принципы формирования программ адаптации
- Оценка эффективности первичной адаптации

Инструменты вторичной адаптации

- Вертикальная вторичная адаптация. Принятие решения о назначении эксперта руководителем подразделения: преимущества и риски
- Как оценить управленческий потенциал линейного специалиста?
- Испытательный срок на должности руководителя: инструмент «исполняющий обязанности»
- Оценка эффективности вторичной адаптации и назначение

Наставничество в процессе первичной адаптации

- Формы и виды наставничества. Конкретные примеры из российских компаний
- Как преодолеть барьеры наставников и мотивировать их к наставничеству?
- Обучение наставничеству в компании
- Материальная и нематериальная мотивация наставников
- Оценка работы наставников

Бизнес-коучинг в процессе вторичной адаптации

- Цели, задачи и технология бизнес-коучинга в процессе вторичной адаптации
- Примеры из российских компаний: коучинг в процессе вторичной адаптации

Практикум — разбор кейсов «Типичные ошибки адаптации и бизнес-коучинга персонала и способы их преодоления»

Стоимость участия

Стоимость участия в семинаре составляет **34900 руб.** с учетом всех налогов.

В стоимость обучения входит:

- Комплект авторских материалов
 - Кофе-паузы, обеды
 - [Сертификат Moscow Business School](#)
 - [Удостоверение о повышении квалификации*](#)
 - [Диплом о профессиональной переподготовке**](#)
-

Преподаватели семинара

- **Самоукина Наталья Васильевна**

Кандидат психологических наук, специалист в области управления персоналом, коуч-консультант, бизнес-тренер. Входит в первую десятку бизнес-тренеров России, согласно рейтингу независимого информационного портала Business Seminar