

Поиск, интервью и оценка кандидатов

В условиях современной экономики кадровая динамика остается очень высокой и движется в разных направлениях. Компании сокращают персонал, люди увольняются по собственному желанию, на свободные вакансии приходят новые сотрудники. Менеджеры по подбору работают в напряженном режиме, а эффективные инструменты поиска, проведения интервью и психологической оценки кандидатов всегда востребованы в обучении.

На семинаре будут созданы условия не только для обсуждения эффективных инструментов рекрутинга, но и для формирования навыков проведения интервью и психологической оценки кандидатов.

Внимание! Вы можете посетить полный курс [HR-специалист: поиск, подбор и адаптация персонала](#)».

Расписание

Город: Санкт-Петербург

Дата:

- 16 – 17 октября `19
- 29 – 30 января `20
- 22 – 23 апреля `20
- 27 – 28 июля `20

В результате обучения вы:

- рассмотрите возможности поиска компетентных кандидатов в компанию с использованием современных инструментов
 - узнаете эффективные методы оценки персонала
 - научитесь пользоваться и применять в работе такие методы оценки, как интервью по компетенциям и психологическое тестирование
-

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?

Стоимость участия

Стоимость участия в семинаре составляет **23400 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