

# HR-специалист: поиск, подбор и адаптация персонала

Формат обучения: Очно | Онлайн

Срок обучения: 3 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Дата начала: 18.02.2026

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации или Сертификат Moscow Business School

## Программа обучения

### День 1

#### Организация системы найма персонала

- Особенности найма персонала в условиях кадрового дефицита
- Маркетинг на подборе
- Стратегия и политика в области найма. Основы планирования численности персонала
- Оптимизация штатной структуры
- Алгоритм поиска и отбора персонала. Воронка подбора
- Матрица ответственности. Функции HR-специалиста, эксперта и линейного руководителя в процессе подбора

#### Стандарты поиска кандидатов

- разработка профиля кандидата. Формальные и неформальные требования к кандидату
- 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 «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 «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

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: деловая игра «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?
- Типичные ошибки подбора. Исправление ошибок подбора

Практикум: Программа адаптации новых сотрудников в компании»

## День 3

Инструменты первичной адаптации

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

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
- Положение о наставничестве. Закон о наставничестве
- Материальная и нематериальная мотивация наставников в компании

#### 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»