

ПРОГРАММА HRM МОДУЛЯ «ТЕХНОЛОГИИ, МЕТОДЫ ПОИСКА, ОЦЕНКИ И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ВСЕХ УРОВНЕЙ.*



Методика обучения: элементы тренинга, лекции, интерактивные методы обучения, работа в группах, решение задач методом «Мозгового штурма», анализ кейсов, видеоматериалов, практическая отработка навыков, самостоятельное выполнение заданий участниками.

1. Планирование процесса отбора:

- 1.1. Практическое задание «Составление блок-схемы подбора персонала».
- 1.2. Место поиска и отбора кандидатов в общей системе управления компанией.
- 1.3. Методы определения потребности в персонале (решение задач - практикум).
- 1.4. «Цена ошибки» (групповая дискуссия).
- 1.5. Анализ кейса «Дело о капризном заказчике» (практикум).
- 1.6. Технология «снятия» заявки на вакансию.
- 1.7. Определение критериев к вакантной должности (ДИ, профиограмма, профиль должности, модель компетенций).
- 1.8. Составление модели компетенций для вакантной должности или группы должностей (практикум).
- 1.9. Формирование заявки на подбор.

2. Поиск и отбор персонала.

- 2.1. Источники возникновения вакансии.
- 2.2. Методы и пути поиска соискателей (внешние и внутренние).
- 2.3. Организация процесса внешнего (внутреннего) отбора.
- 2.4. Анализ кейса «Как найти сотрудника» (практикум).

3. Процесс отбора кандидатов.

- 3.1. Сбор информации о кандидате\работа с информацией (принципы анализа анкет, резюме\cv, рекомендаций, необходимость мед. обследования).
- 3.2. Составление окончательного списка кандидатов на определённую вакансию.
- 3.3. Формирование базы данных.

4. Организация процедур отбора (оценки) претендентов.

- 4.1. «Ошибки при отборе» (групповая дискуссия).
 - 4.2. Деловая игра «Собеседование».
 - 4.3. Анализ кейса «Лучший кандидат в HR» (практикум).
 - 4.4. Интервью как основной метод оценки и подбора.
 - 4.5. Основные требования к интервьюеру.
 - 4.6. Мини-игра на понимание необходимости применения приёмов активного слушания.
 - 4.7. Приёмы активного слушания, их использование в процессе интервью.
 - 4.8. Виды интервью (анализ анкет и резюме, биографическое интервью, интервью на продуктивность, мета - программное, проективное, кейс-интервью и стрессовое интервью).
 - 4.9. Анализ видеокейса «Стрессовое интервью».
 - 4.10. Сравнительная характеристика методов отбора.
 - 4.11. Практическое задание «Сравнение различных методов подбора персонала».
 - 4.12. Выбор методов оценки специалистов (работа с резюме, этапы собеседования).
- Критерии профессионального подбора.

*Специализированный авторский курс Л.В.Стрельниковой.

Международный учебно-консалтинговый Профи-центр Стрельниковых

Авторские права защищены. Любое воспроизведение программы возможно лишь с письменного разрешения автора.

- 4.13. Пять стилей собеседования (возможности и ограничения).
- 4.14. Анализ видеокейса «Создание позитивной психологической атмосферы».
- 4.15. Алгоритм (этапы) профессионального интервью.
- 4.16. Анализ видеокейса «Эффективное собеседование».
- 4.17. Анализ кейса «Правильный выбор» или «Если бы я был директором».
- 4.18. Правила работы с кандидатами после собеседования.
- 4.19. Анализ видеокейса «Неудачливый интервьюер».
- 4.20. Практическое задание «Составление плана собеседования с кандидатом».
- 4.21. Деловая игра «Профессиональное интервью» (практикум).
- 4.22. Контрольное тестирование.

ПП "Профі-центр Стрельнікових"