***«Подбор персонала
- техники проведения интервью»***

|  |  |
| --- | --- |
| ***Целевая аудитория***  |  Руководители |
| ***Материалы***  | Рабочая книжка участника План развития  |
| ***Тренеры***  | Опытный тренер (более 15 лет проведения тренингов). Со стажем управленческой деятельности (более 10 лет).С опытом работы в HR департаменте - до позиции руководителя департамента.С опытом проведения собеседования (несколько сотен собеседований на различные позиции).   |
| ***Продолжительность***  | 2 дня по 8 часов   |
| ***Размер группы***  | От 8 до 15 человек  |
|  |   |

***«Подбор персонала
- техники проведения интервью»***

# ЦЕЛЬ ТРЕНИНГА

Дать участникам знания о принципах эффективного подбора персонала и сформировать умения необходимые для проведения индивидуального интервью с кандидатами.

# МОДУЛИ ТРЕНИНГА

## Отбор кандидатов, как бизнес-процесс

* Этапы отбора. Цели и задачи этапов.
* Подбор по компетенциям или по потенциалу (таланту). Что такое знания умения и навыки.
* Как личные качества способствуют успеху сотрудника.
* Что предпочесть, профессионала или талантливого «на вырост». Почему часто руководители принимают на работу подчиненных младше себя.
* Четыре основных вопроса на которые необходимо получить ответ при оценке кандидата.

## Компетентностный подход к формированию образа успешного сотрудника

* Что такое компетенция.
* Компетенция – название, описание, индикаторы.
* Принципы построения профиля компетенций. Компетенции, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей. Сколько компетенций должно быть определено для одной должности.
* Два метода формирования профиля компетенций: а) исходя из выполняемого функционала, б) описывая компетенции успешного сотрудника («клонирование»).
* Методы оценки компетенций и их эффективность: интервью, тестирование, центры оценки. Применимость при подборе.

## Психологический портрет кандидата на должность. Мотивационный профиль

* Захочет ли кандидат выполнять свои обязанности «с огоньком» или будет «тянуть лямку».
* Психологические портреты кандидатов. Мотивационные типы по Герчикову В.И.
* Определение психологического типа кандидата, вербальные и визуальные индикаторы.
* Тип и должность (профессия). Соответствие психологического типа выполняемым обязанностям. Кто в какой должности будет успешен и как долго сохранит мотивация к работе.

## Кандидат и корпоративная культура

* Впишется ли кандидат в коллектив. Соответствие субкультуре подразделения.
* Выполняемые роли при работе в команде. Роли по Белбину.
* Должны ли в команде все быть «как один» или надо собирать «пазл» из различных по психотипу сотрудников.

## Проведение интервью

* Цели интервью.
* Структура интервью. Этапы и цели каждого этапа. Стандарт проведения интервью.
* Источники искажения информации или, что нам мешает объективно оценить кандидата и как этого избежать.
* Правила заметок во время интервью. Что, как и где фиксировать.
* Аудио и видео запись интервью.
* Ключевые навыки интервьюера:
	+ Умение задавать вопросы. Воронка вопросов.
	+ Вопросы для оценки: мотивации и прогноза срока работы в должности. Ответы на вопросы кандидата.
	+ Умение разговорить и слышать ответы кандидата.
	+ Диагностика лжи кандидата во время прохождения интервью. Может ли интервьюер заменить полиграф. Принципы диагностики лжи (вербальные, паравербальные, невербальные). Пол Экман и его методы определения лжи в разговоре. Ошибки диагностики лжи. Микровыражения и эмблематические оговорки – наиболее точные инструменты диагностики лжи.
	+ «Правильный ответ» на секретный вопрос.
* Ключевые инструменты и методы проведения интервью:
	+ Система НОКО – как ключ к объективной оценке.
	+ STAR модель - технологии сильного интервью. Проекционная техника.
	+ Техники стресс-интервью. Определение управляемости кандидата.
* Завершение интервью. Действия после завершения интервью.

## Завлечение необходимого кандидата

* Продвижение бренда работодателя. Как мы влияем на него. Как заинтересовать кандидата в вакансии.
* Мотиваторы кандидата, направленные на его привлечение.
* Продажа бренда работодателя в беседе с кандидатом. Продажа идей.
* Обещания кандидату и устный контракт.

## Принятие решения

* Правило весовых коэффициентов.
* Возможность эмоциональной оценки кандидата.
* Проверка истинности данных кандидата – получение рекомендаций.
* Предложение кандидату. Отказ кандидату.

**МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА**

Теоретический материал (мини-лекции в дискуссионном формате). Групповые и индивидуальные задания. Дискуссии в малых и больших группах. Ролевые игры. Практические кейсы на основе отвлеченных и реальных рабочих ситуаций участников. Тесты. Видеофрагменты.