



## Система отбора персонала

### Программа “Система отбора персонала” в системе программ

Основная программа: 2 дня

Последующая программа  
развития навыков :

- Система развития персонала, 2 дня
- Программы для менеджеров

Каждый менеджер отдела по работе с персоналом сталкивается с тем, насколько сложно найти подходящего кандидата на вакантную должность. Порой процесс отбора занимает так много времени, что это приводит к потере лучших кандидатов. А кроме того, нередки ситуации, когда кандидаты могут ввести в заблуждение и вынудить принять на работу человека, который на самом деле не выполняет необходимые требования?

Все эти трудности приводят к потере времени и средств, увеличивают затраты на поиск и найм сотрудников.

Преимуществом системы в отборе персонала является то, что она помогает уменьшить текучесть кадров, снизить издержки на поиск и адаптацию новых сотрудников, подобрать эффективных сотрудников, успешно выполняющих свою работу.

Система позволяет:

- максимально полно разрабатывать профиль компетенций и составлять требования к кандидатам на должность;
- получать во время собеседования полную и достоверную информацию о кандидате: уровне его мотивации, поведении в прошлом, ситуационном поведении;
- более точно прогнозировать поведение нового сотрудника в будущем ;

- контролировать деятельность кандидатов на должность;
- корректировать профили компетенций и улучшать процесс отбора персонала.

### Эффект обучения

Участники:

- смогут осознать преимущества системного подхода в отборе персонала;
- смогут овладеть методами сбора информации о кандидате;
- смогут улучшить навыки проведения структурированного собеседования;
- научатся определять ключевые компетенции.



## Содержание программы

### Введение

- определение целей;
- понимание системы отбора персонала.

### Модуль 1. Сбор информации и составление требований к кандидату

Участники знакомятся с концепцией «сетки компетенций». В программе предоставляются примеры «сетки компетенций» для пяти различных позиций.

Предоставляемая информация включает:

- компетенции и требования для каждой из пяти позиций: менеджер/супервайзер, специалист, технический специалист, рабочий/оператор оборудования, администратор/клерк;
- методы сбора информации о требованиях к кандидату.

### Модуль 2. Набор и отбор сотрудников

- составление объявления;
- методы и техники отбора кандидатов для каждой из пяти основных позиций (опросники и моделирующие методики, проективные тесты; screening, структурированное собеседование);
- распространенные ошибки интервьюера.

### Модуль 3. Структурированное собеседование

- изучение уровня мотивации;
- получение полной информации о поведении кандидата;
- ситуационное моделирование.

### Модуль 4. Вопросы этикета

Участники изучают, как эффективно вести собеседование в случае, если кандидат отвечает теоретически или уклончиво, слишком разговорчив или, наоборот, слишком немногословен, уводит разговор в сторону, предоставляет неуместную информацию или неверно истолковывает ответ, и т.д.

### Модуль 5. Контроль деятельности, поддержка и развитие новых сотрудников

- определение ключевых показателей деятельности;
- управление деятельностью (постановка задач, оценка, обратная связь, коррекция деятельности);
- коучинг и менторинг.

## Спецификация

**Аудитория:** HR-менеджеры, специалисты по набору персонала, менеджеры отдела персонала.

**Продолжительность:** 2 дня.

**Размер группы:** 6-12 человек.



advancegroup

Москва, ул.

Зоологическая, 30/2

Тел 205 86 64

205 88 40

advance@advance.aog.ru

www.advance-group.ru