

Тренинг «Эффективное интервью – подбор персонала по компетенциям»

1. Группа программы

Управление и администрирование

2. Цель и достигаемые результаты обучения

ЦЕЛЬ. На момент окончания курса учащийся умеет вести собеседование по четкой структуре, оперирует перечнем компетенций персонала их уровнями развития, использует в собеседовании открытые и поведенческие вопросы. Использует систему оценки кандидата по заранее составленному профилю должности.

Достижимые результаты обучения. На момент окончания курса учащийся:

- Оперирует компетенциями и составляет профиль должности
- Отличает уровни развития компетенций или их отсутствия
- Использует открытые, поведенческие вопросы в собеседовании
- Использует технику раскрытия кандидата - STAR
- Отличает ложные STAR (утверждения, мнения, гипотезы)
- Видит в кандидатах мотивы, побуждения, предпочтения
- Избегает ошибок интервьюера

3. Целевая группа и условия начала прохождения обучения

Руководители групп, среднего звена. Владельцы организаций/компаний, предприниматели и сотрудники, осуществляющие подбор персонала. Должны иметь базовые представления об управлении персоналом.

4. Общий объем обучения, структура обучения, учебная среда и учебные средства

Объем: 20 академических часов, из которых 19 часов – аудиторная и практическая работа в группе и 1 час самостоятельной работы.

УЧЕБНАЯ СРЕДА: классная комната. Число учащихся в одной группе макс. 8 человек.

УЧЕБНЫЕ СРЕДСТВА: раздаточный материал – рабочая тетрадь, которая входит в стоимость обучения.

5. Описание учебного процесса, в т. ч. содержание обучения, учебные методы и материалы

УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС: Аудиторная и групповая работа, которую учащийся выполняет в форме упражнений и ролевых игр по заранее подготовленным легендам.

СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ:

- компетенции, перечень и уровни развития в кандидате
- составление профиля вакансии из должностной инструкции
- типы вопросов, различия вопросов
- социально ожидаемые ответы, их различия и влияние на результат собеседования
- техника вопросов STAR
- оценка ответов кандидатов
- ошибки интервьюера

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ: Аудиторное обучения 20 а/ч: упражнения на фиксацию различий в вопросах, слушание кандидата и выявление проявления компетенций в ответах, избегание ошибок интервьюера.

УЧЕБНЫЕ МАТЕРИАЛЫ: Разработка материалов и рабочей тетради на основе:

- Р.Боуз, Д.Байноу «Методы проведения интервью. Интервью по компетенциям»;
- Иванова С.М. «Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час»;
- В.Йеттер «Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью»;
- практического опыта тренера по отбору персонала.

6. Оценка, или условия окончания обучения

Предпосылкой для окончания обучения является участие как минимум в 95% аудиторных часов. Кроме того, нужно сдать заключительное ролевое собеседование с кандидатом по заготовленной легенде.

Метод оценки: Устное ролевое собеседование на раскрытие кандидата с использованием пройденных техник по заранее подготовленной тренером легенде.

Критерии оценки:

Учащийся использует открытые и поведенческие вопросы к кандидату не менее 80% от задаваемых. Учащийся использует пройденные техники раскрытия кандидата, не бросает воронку вопросов, доводит ее до конца. Отличает и перепроверяет кандидата в случае ответов гипотезами, мнениями, предположениями (ложные STAR). Учащийся может составить профиль должности оперируя компетенциями. Учащийся избегает ошибок интервьюера.

7. Подлежащие выдаче документы

СВИДЕТЕЛЬСТВО, если требования, действующие в отношении окончания обучения – устное собеседование – были выполнены в соответствии с критериями оценки.

СПРАВКА, если результатов обучения достичь не удалось, однако учащийся участвовал в учебной работе. Справка выдается в соответствии с числом контактных часов, на которых присутствовал учащийся, но не в том случае, если учащийся принял участие менее чем в половине аудиторных часов.

8. Квалификация лектора

Образование – высшее (экономическое или в области управления). Дополнительное образование в области развития людей (в т. ч. коучинг). Опыт подбора персонала не менее 150 часов. Практический опыт управления командами не менее 5 лет.