**О ПРОГРАММЕ**

**«Эффективный рекрутинг»**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Длительность:** 16 часов

**Бизнес-тренер:** Бадаева Светлана

**Целевая аудитория:**

**Цель:** повышение качества подбора при приеме на работу.

**Результаты:**

1. Практические навыки проведения интервью с внутренним Заказчиком.
2. Умение определять критерии подбора для приема кандидатов на работу.
3. Умение находить и отбирать для интервью нужных кандидатов.
4. Знакомство с принципами построения интервью по компетенциям.
5. Освоение технологии разработки и проведения интервью по компетенциям.
6. Навыки проведения интервью в различных стилях под задачу.
7. Навыки прояснения скрытых намерений кандидата, выявления признаков лжи.
8. Навыки выявления явных и скрытых мотивов при приеме на работу для управления рисками.
9. Навыки выставления итоговых оценок по компетенциям для принятия решений.
10. Умение проводить структурированное интервью для приема на работу высокопрофессиональных специалистов, руководителей среднего звена и топ-менеджеров.

**РАЗВЕРНУТАЯ ПРОГРАММА**

**«Эффективный рекрутинг»**

**1. Введение. Основные процессы рекрутмента**

* Рекрутмент как проект. Основные векторы управления: содержание, время, деньги
* Формирование требований к вакансии и описания вакансии
* Выбор каналов поиска кандидатов
* Инструменты отбора кандидатов на различные позиции
* Проведение процесса отбора и оценки
* Формулирование предложения для финальных кандидатов

**2. Рекрутмент как проект**

* Рамка управления в рекрутменте – треугольник: содержание, время, деньги
* Построение взаимоотношения со стейкхолдерами: внутренними заказчиками, партнерами, руководителем, СМИ и др.
* Целевые показатели, этапы и план рекрутмента
* Управление коммуникациями, рисками и качеством в рекрутменте

**3. Формирование требований к вакансии** **и описания вакансии**

* Понятие профиля должности кандидата
* Определение критичных, обязательных и желательных требований
* Компетентностный подход при формировании требований к вакансии
* Анализ рынка труда и заработных плат: соотношение спроса и предложения на рынке труда, анализ уровня оплаты труда и ожиданий кандидатов
* Интервью с внутренними Заказчиками для составления профиля должности.
* Формы опросов для составления профилей должности.
* Составляющие профиля должности: формальные требования, определение уровня базовых профессиональных знаний и умений, идеальный профиль по компетенциям, мотивационный профиль.
* Корректировка требований и формирование условий для потенциальных кандидатов
* Взаимодействие с внутренними заказчиками кандидатов на позицию. Согласование и определение сроков и этапов подбора
* Составление описания вакансии привлекательного для потенциальных кандидатов

*Практикум по разработке профиля требований к должности.*

**4. Выбор каналов поиска и привлечения кандидатов**

* Виды поиска: активные и пассивные методы поиска, push и pull методы
* Каналы поиска кандидатов, особенности выбора каналов для разных позиций
* СМИ: пресса, профильные издания о работе, местная и региональная пресса, профессиональные издания
* СМИ: сайты и форумы о работе, специализированные профессиональные форумы и сообщества, блоги, социальные сети
* Наружная реклама, объявления. Использование теле и радиорекламы
* Организация внутреннего найма и найма по рекомендации
* Профессиональная сеть сообществ
* Поиск кандидатов в возможных местах их нахождения. Наружная реклама
* Работа с рекрутинговыми агентствами, ярмарками вакансий, биржами труда
* Изучение образа жизни кандидатов для выбора эффективных каналов привлечения
* Поиск редких и ценных специалистов
* Организация массового подбора

*Практикум: «Где найти нужного кандидата и как его переманить к себе».*

**5. Инструменты отбора кандидатов на различные позиции**

* Выбор компетенций и параметров для оценки кандидатов
* Виды интервью: биографическое и структурированное интервью, интервью по компетенциям и поведенческое интервью, ситуационное или case-интервью, групповое интервью, проективное интервью, мотивационно-ценностное интервью
* Тестирование: виды тестирования, виды тестов и специфика их применения
* Тестовые и рабочие, пробные задания, особенности разработки и проведения
* Оценка основных рисков:алкоголь; воровство; нарушения дисциплины; больничный; честность (говорит правду или нет), прогнозирование длительности работы на одном месте.
* Оценка отношения к значимым рабочим факторам (график, униформа, тяжелые условия труда, дальность от места жительства и др.).
* Оценка коммуникативных компетенций, клиентоориентированности, поведения в коллективе конфликтность/неконфликтность, готовность помогать, стиль общения.
* Оценка стрессоустойчивости, обучаемости и сообразительности
* Оценка внимательности к деталям в работе, устойчивости к монотонной работе, исполнительности.
* Оценка мотивации и приоритетов человека, потенциальной лояльности к компании.
* Оценка ответственности, способности работать без надзора, темпа работы
* Оценка способности к работе в условиях многозадачности, адаптивности к изменениям, гибкости в коммуникациях

**6. Подготовка к интервью**

* Выявление необходимой информации из присланных резюме
* Формирование уточняющих вопросов для биографического интервью.
* Телефонное собеседование, что нужно выяснить.
* Интервью по компетенциям: ситуации, вопросы и индикаторы ответов по модели STAR.
* Принципы разработки руководств для проведения интервью по компетенциям.
* Личная подготовка интервьюэра (умение собирать факты, а не мнения, развитие «второго внимания», выявление «слепых зон» для самоконтроля, психологический настрой, ориентация на результат).

*Практикум по разработке руководства по компетенциям для проведения отборочного собеседования.*

**7.Виды и стили интервью**

* Структурированное интервью
* Биографическое интервью
* Ситуационное, case-интервью, интервью по компетенциям
* Провокативное интервью
* Различные стили проведении интервью в зависимости от задач

*Анализ учебного видео.*

**8. Техники интервью**

* Раппорт.
* Этапы проведения структурированного интервью.
* Как замотивировать кандидата при приеме на работу в условиях ограниченных ресурсов.
* Интервью по компетенциям: умение строить цепочки вопросов, наблюдая за вербальными и невербальными проявлениями кандидатов.
* Пассивное, активное и эмпатическое слушание.
* Роль невербальных коммуникаций интервьюэра в процессе проведения интервью.
* Провокативное интервью и признаки лжи.
* Методы выявления явных и скрытых потребностей участника оценки, его мотивации.
* Методика выявления явных и скрытых поведенческих тенденций DISC.
* Завершение интервью.
* Выставление итоговых оценок по результатам интервью по компетенциям.

*Тестирование.*

*Ролевые игры с видеоанализом.*

**9. Проведение процесса отбора и оценки. Формулирование предложения для финальных кандидатов**

* Оптимизация организации процессов подбора и оценки
* Первичная и вторичная селекция кандидатов
* Формирование внешнего резерва
* Как отказать кандидатам
* Формулирование предложение кандидату-финалисту