

***приглашаем на Тренинг-практикум***

**Эффективное проведение интервью при подборе персонала**

|  |  |
| --- | --- |
| Название программы: | **Эффективное проведение интервью при подборе персонала** |
| Адресат | руководители, проводящие набор персонала, специалисты службы персонала |
| Цели | * Участники умеют перевести должностные обязанности в компетенции, знают различные подходы к формированию профиля должности, умеют корректно формулировать компетенции * Участники умеют использовать на практике и интерпретировать результаты пяти методик оценки, взаимодополняющих и проверяющих друг друга * Участники умеют оценить достоверность предоставляемой кандидатом информации * Участники умеют принимать решения на основе результатов экспресс – оценки |
| Содержание программы | * Определение целей и задач. Введение в тему. * Грамотное определение компетенций, необходимых для выполнения работы, виды компетенций, их ранжирование, структура профиля должности и методы его формирования * Основные закономерности и структура проведения интервью * **Метод case-интервью и case study** при интервью. Типы case, моделирование для оценки навыков, вариативности, стрессоустойчивости, креативности и мышления вне рамок, обучаемости, а также любых вариантов моделей поведения и ценностей. Методический подход к моделированию и провокации как способ исключить социально-желательные ответы и поведение * **PARLA – модель структурированного интервью** для оценки обучаемости, навыков анализа и самоанализа, гибкости поведения, склонности и способности к развитию * **Метод проективных вопросов** как инструмент оценки зоны ХОЧЕТ (мотивации = нравится + выгоды + ценности). Выявление социальной ответственности, потенциальной лояльности, ожиданий и предпочтений, истинной и ложной мотивации карьерного роста, зон мотивации и демотивации * **Три плюса и три минуса –** методика экспресс-оценки предпочтений и избеганий кандидата в любых областях, а также расстановки приоритетов * **Психолингвистика, или метапрограммный профиль –** оценка одновременно зон МОЖЕТ (сильные и слабые стороны, профпригодность) и зон ХОЧЕТ (мотивация). Моделирование потенциального поведения людей с помощью полученных результатов. Тип референции, зоны избеганий, процесс – результат, процедуры – возможности, сходство – различие, одиночка – командный игрок – менеджер, активность – аналитизм – пассивность * **Выявление признаков дезинформации.** Методики провокативного интервью * **Итоги тренинга** |
| Методика проведения | Тренинг-практикум. |
| Продолжительность | Тренинг-2 дня /16 академических часов |