

«Проведение интервью с оценкой компетенций»

Цель курса	Получение участниками методик и развитие своего опыта в области проведения интервью при приеме на работу на профилированные вакансии.
Участники	Сотрудники отделов по работе с профилированными и массовыми вакансиями

Содержание

Приветствие

- Цели тренинга
- Содержание программы
- Проинтервьюируйте своего коллегу: опыт в наборе, лучшие достижения, ожидания (Ролевая игра)
- Презентации по результатам интервью

Подготовка к интервьюированию

- Каков риск найма некомпетентных людей?
- А что происходит, если мы привлекаем лучших людей в компанию?
- Конкуренция с другими компаниями на рынке. Насколько эффективно мы можем убедить соискателя принять предложение компании (с учетом того, что мы можем предложить ему)?

Цикл работы с внутренним Заказчиком

- Сбор ожиданий.
- Наиважнейшие внутренние установки для активного слушания. Отработка навыков. Сбор и корректировка ожиданий Заказчика. Формулирование запроса.

Структура интервью

- Выявление особенностей характера и личности
- Выявление мотивов
- Формулирование “основного послания”: как мы выражаем отличительные черты компании, как и чем заинтересовать интервьюируемого в условиях жесткой конкуренции?
- Основные принципы выбора основных компетенций при подборе персонала и проведении интервью по компетенциям.
- Связь ключевых компетенций сотрудников и ожиданий Заказчика.

Интервьюирование кандидата

- Организация процедуры набора и проведение интервью: построение раппорта с интервьюируемым, оценка ключевых компетенций интервьюируемого по методике STAR
- Последствия недостаточного мотивационного соответствия для компании
- Умение задавать вопросы
- Различные типы вопросов
- Структура вопросов
- Основные мотивационные соответствия: проведение интервью, декодирование ответов кандидата

TrainGoUp!

- Упр. Беседа с соискателем. Кейсы – Проведение собеседования с кандидатом на должность

Борьба с нечестными ответами – как выявить блеф?

- Упражнение: Беседа с соискателем. Кейсы.

Важность грамотно построенной процедуры отказа для формирования имиджа привлекательного работодателя.

- Логика процесса проведения беседы.
- Упражнение: Проведение беседы по отказу после проведения интервью.

Отслеживание уровня адаптации сотрудника в компании.

Взаимодействие с внутренним заказчиком в вопросе профилактики текучки коллектива.

Поведение сотрудника отдела подбора персонала при невыполнении обещаний руководителем отдела (внутренний заказчик) –

- Логика построения беседы.
- Упражнение: Проведение беседы при невыполнении обещаний.

Подведение итогов дня

Индивидуальный План Действий