TECHNICAL
EDUCATION
ACADEMY

Школа бизнеса и управления

ПРОГРАММА КУРСА

000222

HRMT010 - Современные методы набора персонала на основе компетенций



Учись у Лучших в Своем Деле!

О программе

Средний уровень

Зачем этот курс

Этот необходимый пятидневный учебный курс «Современные методы набора персонала на основе профессиональной пригодности» поможет Вам в поиске талантливых сотрудников с необходимыми способностями, навыками и поведением в соответствии с Вашей производственной необходимостью. Этот курс повысит навыки, знания и уверенность участников при поиске и выборе правильного члена команды с использованием таких методов набора персонала на основе профессиональной пригодности, как собеседование и Центр оценки и развития.

Этот практический курс позволяет участникам управлять всеми аспектами подбора и расстановки кадров, включая управление Центром оценки и развития от выработки внутренней политики до проверки результатов самого Центра.

Для кого и в чём польза

Этот курс идеально подходит для практикующего специалиста по кадрам или менеджера, который проводит собеседование. Курс поможет им применить собеседование на практике, объективно оценить данные собеседования. Курс также идеально подходит для руководителя высшего ранга, который принимает участие в последнем этапе процесса подбора и расстановки кадров.

Чему вы научитесь

- Применять компетенции для разработки и структурирования руководств по проведению эффективного собеседования
- Оценивать преимущества и ограничения основанного на профессиональной пригодности подхода к набору персонала
- Определять требования к профессиональной пригодности таким образом, чтобы их можно было применять при наборе персонала
- Использовать соответствующие инструменты для подтверждения данных собеседования с целью повышения объективности решений о наборе персонала
- Применять структурированную методику в качестве эффективного инструмента опроса и сбора данных для повышения способности собирать данные, необходимые для принятия обоснованных решений
- Систематически оценивать информацию, собранную на основе собеседования на основе профессиональной пригодности
- Определять ключевые проблемы и трудности, связанные с проведением собеседования, которые препятствуют эффективному принятию решений, а также способы их недопущения
- Структурировать Центр оценки на основе профессиональной пригодности

О программе — продолжение

- Проектировать и управлять успешным Центром оценки и развития
- Выбирать соответствующие упражнения и инструментарий и создавать матрицу упражнений для проверки профессиональной пригодности
- Планировать полный график Центра и создавать соответствующие графики для Участника, Эксперта и Ролевого игрока
- Определять источники, необходимые для запуска эффективного Центра оценки и развития

Содержание программы

Модули 01–04

01 Процесс набора персонала

- Ключевые элементы процесса набора и подбора персонала
- Равные возможности и изучение субъективности, разнообразия и передового опыта
- Основные правовые вопросы при наборе и подборе персонала
- Должностные инструкции и требования к кандидату

02 Набор персонала на основе профессиональной пригодности

- Что такое профессиональная пригодность и модель компетенций и каким образом они приносят пользу организации и ее сотрудникам
- Каким образом это влияет на способ привлечения и подбора персонала
- Примеры компетенций
- Связи с бизнесом, культурой и системами управления персоналом/развития кадрового потенциала
- Создание модели компетенций доя набора персонала
- Поиск компетентных сотрудников по объявлению
- Способы выбора или создания оценок на основе профессиональной пригодности

03 Структурирование собеседований на основе профессиональной пригодности

- Формат и способы проведения собеседования на основе профессиональной пригодности
- Подготовка кандидата к собеседованию на основе профессиональной пригодности
- Время и структура, необходимые для изучения каждой компетенции
- Использование руководства по собеседованию на основе профессиональной пригодности

04 Получение данных - навыки проведения опроса и прослушивания

- Определение, регистрация и оценка данных о компетентности
- Методы опроса
- Обработка ответов кандидатов на вопросы
- Наблюдение за поведением кандидата и регистрация ответов
- Подведение итогов по ответам кандидатов

Содержание программы

Модули 05–07

05 Принятие решения о выборе

- Оценка данных и составление рейтингов
- Использование рейтинговой шкалы
- Предоставление рекомендации по следующему этапу в процессе отбора

06 Введение в Центр оценки и развития

- Что такое Центр оценки и развития?
- Терминология, используемая в Центре: Эксперт, Наблюдатель, Администратор, Последующее обсуждение и т.д.
- Надежность и правомочность Центра оценки и развития, вступительные сведения
- Экономическое обоснование для Центра оценки и развития

07 Проектирование Центра оценки и развития

- Анализ работ
- Модель компетенций
- Планирование упражнений
- Рейтинг/определение результатов
- Логистика
- Вопросы хранения и конфиденциальности данных.
- Оценка Центра оценки и развития
- Практическое упражнение: Проектирование Центра оценки и развития с нуля

Предварительные требования

- Базовые знания и навыки в данной области

Участие и контакты

Участие в программе

Чтобы уточнить даты, формат проведения, стоимость и условия участия, обратитесь в Академию и укажите код курса 000222.

Обучение для команды

При обращении укажите задачи предприятия, должности участников, размер группы, предпочтительные сроки и место проведения. Эти сведения помогут обсудить подходящий вариант обучения.

Подготовка к участию

Перед записью ознакомьтесь с разделом «Предварительные требования» в этой программе.

Обсудить обучение

mail@tecedu.org
www.tecedu.academy

Учись у Лучших в Своем Деле!