

Тренинг Александра Ерофеева «Подбор персонала: современные технологии и инструменты»

Данное обучение предназначено для сотрудников отдела персонала и руководителей, в функции которых входит подбор кадров.

Цель тренинга

Освоить ряд психологических методик, использование которых позволит повысить эффективность подбора персонала.

В программе тренинга

Методы и технологии оценки компетенций.

- Интуитивный и профессиональный подходы в оценке человека при приёме на работу.
- Первое впечатление и важные сопутствующие эффекты.
- Модель компетенций и её стратегическое использование в оценке персонала.
- Анализ резюме.
 - ✓ Предварительная оценка профессиональных и личностных качеств кандидата.
 - ✓ Чтение резюме «между строк»: метасообщения автора, «белые пятна» и «красные флаги».
- Технологии структурированного и свободного интервью. «Информационный бонус» как техника свободного интервью.
- Как оценить специалиста в сфере, в которой не разбираетесь? Метод «Бумеранг».
- Работа со скрытыми мотивами.
 - ✓ Диагностика скрытой мотивации с помощью методики «Цветовые метафоры».
 - ✓ Диагностика скрытых мотивов по косвенным признакам. Коммуникативный алгоритм работы со скрытыми мотивами.

- Проективные методы оценки компетенций.
 - ✓ Рисуночные тесты.
 - ✓ Незаконченные предложения.
- Поведенческие методы оценки.
- Ситуационные ролевые игры.
- Иерархия личных ценностей.
 - ✓ Ценностные критерии и их использование для мотивации.
 - ✓ Техника «Backtracking».
- Технология «LAB-profile» (лингвистическо-поведенческий профиль) как способ определения профессионально-значимых личностных качеств без использования специальных тестов. Универсальная модель описания личностных качеств и основание различных психологических типологий. Метапрограммы как фильтры восприятия и устойчивые бессознательные предпочтения, их влияние на успешность профессиональной деятельности и психологическую совместимость. Наиболее актуальные характеристики и способы их определения.
 - ✓ Факторы и стратегия принятия решений (Референция).
 - ✓ Направление и источник мотивации (Достижение – Избегание).
 - ✓ Уровень активности и способ реагирования на стимулы (Проактивность – Реактивность).
 - ✓ Ориентированность на конечный результат (Процессуальность – Результативность).
 - ✓ Отношение к изменениям (Процедуры – Возможности).
 - ✓ Репрезентативная система (VAK+D).
 - ✓ Фокус сравнения (Сходства – Различия).
 - ✓ Предпочтения в рабочих отношениях (Я – Мы).
 - ✓ Размер обобщения (Общее – Частное).
 - ✓ Ориентация и способ организации времени (Спонтанность – Планомерность).

- ✓ Стратегии социальной реализации (Семья – Карьера – Авантюра – Уникальность).
- ✓ Способ классификации событий (Система отсчёта).

Собеседование как вид переговоров.

- Семь шагов собеседования: последовательность и основные задачи на каждом этапе.
- Методы установления психологического контакта и формирование доверительных отношений.
- Понятие конгруэнтности сообщений. Вербальный и невербальный уровни коммуникации.
- Барьеры коммуникации и способы их преодоления.
- Виды и причины потерь информации. Стереотипы восприятия, снижающие эффективность коммуникации.
- Из чего складывается умение слушать и слышать? Техники активного слушания.
- Виды вопросов, их практическое назначение и целесообразность использования.
- Приёмы конструирования вопросов.

«Продажа» вакансии.

- Ориентация в собеседнике.
 - ✓ Ожидания и потребности. Диагностика потребностей и ценностей.
 - ✓ Различные классификации потребностей и контексты их применения.
 - ✓ Разница потребностей и ценностей.
- Презентация вакансии.
 - ✓ Логическое и эмоциональное воздействия.
 - ✓ Аргументация и универсальный алгоритм презентации.
- Работа с возражениями и сопротивлениями.
 - ✓ Причины и типы сопротивлений.
 - ✓ Истинные возражения.
 - ✓ Ложные возражения (отговорки).

- ✓ Общий алгоритм работы с сопротивлениями и возражениями.
- ✓ Изменение «восприятия».
- Отстройка от конкурентных предложений.

Методы снижения эмоциональной напряжённости.

- Конструктивные стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
- Профилактика профессионального выгорания.

Методы проведения

Рольевые игры с анализом и групповым обсуждением, практические задания, выполнение индивидуальных и групповых упражнений, схематичный теоретический материал в виде интерактивных мини-лекций, аналитическая работа с раздаточными материалами в виде рабочей тетради.

Формат тренинга

- Два дня: с 10:00 до 18:00.
- Ежедневно два кофе-брейка: по 15-20 минут.
- Ежедневно обеденный перерыв: 60 минут.

Дополнительно

Обучение проводит Александр Ерофеев – бизнес-тренер, практик с опытом работы в отделах кадров (от менеджера до директора по персоналу) в нескольких сферах: IT, телекоммуникации, СМИ, строительство. В 90-е годы был соучредителем первого и единственного в городе Казани рекрутингового агентства «Общество занятости ТРИЗА». С 2004 года руководитель Школы HR-менеджеров при Институте НОУ ИПК «Теменос». Провёл более 700 тренингов по различным аспектам управления сотрудниками, включая подбор и оценку персонала. Опыт тренерской работы более 20 лет. Преподаватель Института Психологического консультирования «Новый Век».

При проведении обучения Александр использует и личный опыт работы в организациях, и знание особенностей компаний из разных сфер бизнеса и регионов. Имеет солидный опыт индивидуальной консультативной практики. Умеет объяснить сложные вещи простым языком. Присуща демократичная манера ведения группы. Обладает широким кругозором и тонким чувством юмора.