

**Курс повышения квалификации****Подбор персонала для производственных предприятий**

5 – 6 декабря 2024 года

Код – 3639

Приглашаются руководители и специалисты отделов персонала, кадровых служб, специалисты, отвечающие за подбор и адаптацию персонала и все заинтересованные специалисты.

**! Возможно дистанционное (онлайн) обучение: занятия транслируются онлайн по расписанию очного курса. Учиться можно с компьютера или смартфона.**

**ПРОГРАММА**

**Цель курса** – познакомить слушателей с основными методиками подбора персонала для производственных предприятий.

**Задачи:**

- Систематизировать основные этапы подбора персонала для производственных компаний;
- Познакомить с технологиями поиска персонала;
- Познакомить с основными техниками отбора персонала производственных предприятий;

**1) Особенности и трудности подбора производственного персонала.**

- a) **Понятие групп производственного персонала, соотношение численности персонала различных групп. Системный подход к разделению производственного персонала по группам:** Прямой производственный персонал; Вспомогательный производственный персонал (обслуживающий персонал); Административно-управленческий персонал.
- b) **Квалификационный подход к разделению производственного персонала по группам:** Неквалифицированный рабочий персонал; Квалифицированный рабочий персонал; Специалисты; Руководители среднего и высшего звена;
- c) **Особенности сотрудников разных поколений.** И как это учитывать при поиске, отборе, проведении собеседований. Мотивация сотрудников разных поколений. Почему молодежь не хочет на производство и как привлечь лучших. Как продать свою компанию кандидатам поколения X, Y, Z. А что нам ждать от поколения Альфа (молодые специалисты – какие они?)

**2) Основные этапы подбора персонала производственных предприятий.**

- a) Определение потребности в персонале;
- b) Описание вакансии;
- c) Распределение ответственности в подборе персонала: за что отвечает HR, а за что – нанимающий руководитель. Как не ошибиться вместе.
- d) Организация входящего потока кандидатов:
  - Определение каналов поиска персонала, критерии выбора каналов поиска персонала;
  - Размещение информации о вакансии в различных источниках;
  - Работа с входящим потоком кандидатов (рассмотрение резюме, ответы на звонки, организация собеседований);
- e) Фиксация результатов первичного отбора.
- f) Зачем нам автоматизация подбора?
- g) «Воронка подбора» или «где мы их теряем?»

**3) Отбор и оценка кандидатов:**

- a) Анализ резюме кандидатов - На что смотреть и как оценивать?
  - Как оценивать оформление и содержание резюме.
  - Полнота и качество записей в разделе об опыте работы.
  - Как уточнять «пробелы» в опыте (перерывы или непрофильный опыт работы)?

- «Летуны», «Старожилы», «Карьеристы» - риски разных типов работников.
- Что должно быть в графе «Образование»?
- Что нам даёт дополнительная информация: увлечения, место жительства, мобильность, фотография, мотивирующая часть (причины поиска/смены работы),
- Частые искажения руководителя при анализе резюме.
- Как подготовиться к собеседованию с кандидатом в зависимости от особенностей его резюме.

4) Два типа интервью – «Отсев худших» и «Выбор лучших»: когда и как проводим.

- а) Дистанционное собеседование (телефонное, видео). Скрининговое собеседование и структурированное интервью.
- б) Подбор на массовые позиции: Технология группового интервью.
- в) Структурированное интервью. Организация собеседования: как все узнать за 50 минут.
  - Начало собеседования (5 мин).
  - Вопросы по резюме и биографии, проверка квалификации, прояснение мотивации и другие сложные темы. (30 мин)
  - Вопросы кандидата. (5 мин).
  - Завершение собеседования и обратная связь (5 мин)
  - Фиксация результатов интервью (5 мин)

5) Инструменты оценки кандидатов:

- а) Один глубокий метод оценки компетенций кандидата - СВИ (интервью по компетенциям) и STAR.
    - Какие компетенции оценивать в зависимости от уровня позиции кандидата (исполнитель, линейный руководитель), и в зависимости от функционала (производство, ИТР, АУП, коммерческий блок и другие...)
    - Как оценить сложные компетенции, ценности, личные качества и мотивацию кандидата.
  - б) Пять экспресс-способов прояснить реальный опыт и квалификацию кандидата на собеседовании (для личных или удалённых собеседований):
    - Техника «ДИ» (с помощью карандаша, бумаги и должностной/технологической инструкции),
    - Техника реперных вопросов,
    - Техника «Круг распределения работ»
    - Техника «за что вас лишали премии» (проверка на дисциплину, готовность исполнять процедуры и правила, работать с высоким результатом).
    - Техника «что о тебе скажет твой начальник»? (важно: какие вопросы задаём)
  - в) Анализ вербального и невербального поведения кандидата на собеседовании.
    - Речь и поведение кандидата в зависимости от уровня позиции, функционала.
    - Как дистанционное собеседование может влиять на поведение кандидата (что надо знать).
  - д) Анкетирование: плюсы и минусы. Ограничения и риски анкетирования.
  - е) Тестирование. Виды тестирований (тестирование профессиональных компетенций, личностные тестирования).
  - ф) Как собирать рекомендации о прошлом опыте кандидата.
- 6) Типичные ошибки при организации и проведении собеседований.
- 7) Завершение курса: рефлексия, рекомендуемая литература и фильмы. Ответы на вопросы слушателей.

*Занятия проводит ведущий специалист-практик региона, бизнес-консультант, эксперт, профессионально занимающийся вопросами подбора персонала, адаптации и введения в должность, с опытом работы на крупных предприятиях разных отраслей.*

#### ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

**СТОИМОСТЬ УЧАСТИЯ:** 24 510 рублей, НДС не облагается, стоимость для нерезидентов РФ может отличаться.

**РЕГИСТРАЦИЯ до 28 ноября 2024 года:** на сайте [www.progresssib.ru](http://www.progresssib.ru), по тел.+7 (383) 209 07 78 или e-mail: [info@progresssib.ru](mailto:info@progresssib.ru)

**Контактное лицо:** Полянская Наталья Александровна

**ДОКУМЕНТЫ ПО ОКОНЧАНИИ ОБУЧЕНИЯ.** Слушателям выдается **Удостоверение о повышении квалификации** в объеме 16 часов (Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 10897 от 07 мая 2019 года Серия 54Л01 № 0004460, выдана Министерством образования Новосибирской области), на условиях и в порядке, установленных законодательством об образовании и локальными нормативными актами. Сведения об удостоверении передаются в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации» (ФИС ФРДО).

**Для оформления Удостоверения о повышении квалификации необходимо предоставить (иметь при себе) копии следующих документов:** копию диплома об образовании; копию документа, подтверждающего изменение фамилии (если менялась); номер СНИЛС.

**СЕРВИС ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ:**

**Для приезжающих слушателей:**

- комплект учебно-методических материалов на бумажных носителях и (или) в форме электронных документов;
- бронирование гостиницы (стоимость проживания в гостинице не входит в стоимость обучения и оплачивается слушателями самостоятельно);
- кофе-брейки;
- информационная поддержка в период пребывания в Новосибирске о культурно-массовых мероприятиях, интересных местах в Новосибирске, о ТЦ, транспорте и по другим вопросам.

**Для слушателей онлайн:**

- комплект учебно-методических материалов в форме электронных документов;
- бесплатная обучающая платформа;
- тестовое подключение, знакомство с обучающей платформой до начала занятий;
- информационно-техническая поддержка в процессе обучения.

**НАЧАЛО ОБУЧЕНИЯ:** 5 декабря 2024 года по адресу: [г. Новосибирск, Красный проспект, 28, оф. 501](#)