

## ПРОГРАММА ТРЕНИНГА: НАВЫКИ ИНТЕРВЬЮ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

### ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП (ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА В КОРПОРАТИВНОМ ФОРМАТЕ):

- Личная встреча с клиентом, конкретизация целей и задач тренинга
- Проведение предварительного анкетирования участников тренинга относительно потребностей и ожиданий (5-6 вопросов, 10 минут, он-лайн формат)
- Участие тренера в нескольких интервью с реальными кандидатами на открытые вакансии, проводимых участниками тренинга до его начала

### СОДЕРЖАНИЕ ТРЕНИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ:

#### ОСНОВЫ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ

- Интервью и другие методы оценки персонала
- Цели и задачи проведения интервью
- Трудности с которыми сталкиваются интервьюеры
- Типы интервью, их преимущества и недостатки, прогностическая валидность
- Способы повышения валидности интервью

#### ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ ИНТЕРВЬЮ

- Формирование профиля успешного кандидата: определение критично важных компетенций для оценки, желательных критериев и наименее приоритетных (на примере 1-2 наиболее частых вакансий)
- Оценка резюме: навыки чтения резюме и предварительной оценки кандидата, определение «белых пятен» в резюме
- Телефонный скрининг как инструмент предварительного отбора кандидатов
- Подготовка интервьюера и эффективный стиль коммуникации в интервью
- Структура интервью: как корректно начать и завершить интервью
- Типы вопросов в интервью

#### БИОГРАФИЧЕСКОЕ ИНТЕРВЬЮ

- Цели проведения биографического интервью
- Вопросы биографического интервью
- Практика проведения биографического интервью (работа в парах/тройках)

#### МОТИВАЦИОННОЕ ИНТЕРВЬЮ

- Определение мотивационного интервью, мотивационные факторы
- Ключевые вопросы мотивационного интервью
- Практика проведения мотивационного интервью

#### ИНТЕРВЬЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

- Цели проведения интервью по компетенциям
- Методология проведения интервью по компетенциям: метод STAR(EL)
- Принцип построения воронки вопросов, «раскручивание» ситуаций
- Эффективные и неэффективные вопросы в интервью по компетенциям
- Ведение записей в процессе интервью
- Практика подготовки вопросов и проведения Интервью по компетенциям (работа в парах/тройках)
- Принципы оценки компетенций (НОКО)
- Объективность оценки: отличие «фактов» от «суждений» (практическое задание)

## **ПРАКТИКА ПРОВЕДЕНИЯ РЕАЛЬНОГО ИНТЕРВЬЮ**

- Подготовка к проведению к интервью с реальным кандидатом: анализ резюме кандидата, подготовка вопросов для проведения интервью
- Проведение интервью (вступление, биографическое, интервью по компетенциям, мотивационное интервью завершение) на основании заранее подготовленного Руководства для интервью
- Разбор проведенного интервью, оценка

## **ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ О КАНДИДАТЕ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ**

- Формирование выводов о кандидате: сильные стороны и области для развития
- Принятие финального решения, определение ключевых критериев
- Управление ожиданиями кандидата (внутреннего/внешнего) после интервью
- Практика предоставления обратной связи кандидату после прохождения интервью (с фокусом на предоставление обратной связи внутренним кандидатам на вакансию)
- Как корректно говорить «нет» кандидатам в процессе интервью

**Длительность тренинга:** 1-2 дня

**Форматы работы:** лекционная часть, индивидуальная практика, работа в парах / тройках, работа в группах, видео-кейсы.

## **ПОСТ ТРЕНИНГОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ:**

- Участие тренера в реальных интервью, проводимых участниками тренинга после его прохождения: разбор интервью, обсуждение выводов, предоставление обратной связи участнику по результату