

«Использование бизнес-симуляций, игр, кейсов при оценке компетенций сотрудников в групповом формате»

Цель курса научить HR-специалистов проводить интервью в игровой форме при подборе сотрудников

Участники руководители и сотрудники, проводящие интервью по компетенциям

Содержание

Приветствие

- Проинтервьюируйте своего коллегу: опыт в наборе, лучшие достижения, ожидания – как мы умеем выявлять ключевые компетенции (Проблематизирующая ролевая игра)
- Цели тренинга
- Содержание программы

Подготовка к интервьюированию

- Каков риск найма некомпетентных людей?
- А что происходит, если мы привлекаем лучших людей в компанию?
- Внутренние (корпоративные) требования к сотруднику на определенной позиции.
- Формулирование личных ожиданий от сотрудника на позицию
- Определение понятия «компетенция», отличие от «компетентности»

Структура оценки в игровой форме

- Принцип построения оценочного мероприятия
- Выбор игровых упражнений для проведения интервью. Варианты игр для оценки сотрудника рассматриваемой должности
- Формирование карты наблюдений для каждой из игровых форм

Упражнение: Беседа с соискателем. Кейсы с использованием Банка Игр – Проведение собеседования с кандидатом на должность

Детали проведения оценки

- Ловушки наблюдения. Как оценить кандидата с учетом позитивных и негативных индикаторов?
- Диагностика актуальных мотивов кандидата в процессе игры. Техника вопросов Когда-Что-Почему
- Последствия недостаточного мотивационного соответствия для компании

Уточнение компетенций в процессе оценки

- Оценка ключевых компетенций кандидата на позиции сотрудника первого стола, старшего по залу, заведующего аптекой, др. по методике STAR
- Умение задавать вопросы

Упражнение: Борьба с нечестными ответами – как выявить блеф?

Презентация преимуществ компании кандидату

- Конкуренция с другими компаниями на рынке. Насколько эффективно мы можем убедить соискателя принять предложение компании (с учетом того, что мы можем предложить ему)?

Упражнение: Беседа с соискателем. Кейсы. Формулирование “основного послания”: как мы выражаем отличительные черты компании, как и чем заинтересовать интервьюируемого в условиях жесткой конкуренции?

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.

- Карта адаптации и развития сотрудника в компании
- Периодичность контактов с принятым сотрудником
- Выявление демотивирования у принятого сотрудника. Действия руководителя

Подведение итогов дня

Индивидуальный План Действий