

## **Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала» (НК РЧК) совместно с профессиональным сообществом HR-Experts представляет уникальную 4-х модульную программу обучения по направлению «Поиск и подбор персонала»**

### **Цели и задачи программы:**

- Определить место функции поиска и подбора персонала в общем цикле управления персоналом организации и ее связь с бизнес-задачами компании
- Научиться проводить оценку рабочих мест, проектировать профили позиций и должностные инструкции
- Изучить особенности различных технологий поиска и подбора персонала (прямой поиск, классический рекрутмент, массовый поиск и подбор)
- Освоить современные методы поиска и научиться разрабатывать эффективные программы привлечения кандидатов
- Изучить различные методы и инструменты оценки кандидатов и научиться выбирать оптимальные методы для отбора на различные должности
- Изучить технологии проведения интервью по компетенциям, как основного инструмента рекрутера
- Изучить принципы и лучшие практики разработки и внедрения процедуры адаптации новых сотрудников в организации

### **Программа рассчитана на:**

- Сотрудников департаментов поиска, подбора и адаптации персонала
- HR-специалистов, HR-Менеджеров

### **Дизайн программы разработан с учетом:**

- Мировых знаний и технологий рекрутмента от глобального лидера кадровой индустрии
- Европейских и Российских (в стадии утверждения) профессиональных стандартов рекрутмента

### **Формат проведения обучения:**

- 4 модуля по 2 дня очного обучения (всего 8 дней)
- Между-модульная активность в целях отработки полученных знаний и навыков на практике: выполнение рабочих заданий, разбор бизнес-кейсов, написание эссе и т.д.
- Экзамен
- Сертификация (сертификат выдается при условии прохождения всех вышеперечисленных мероприятий и успешной сдачи экзамена)

### **Преподаватели программы:**

Эксперты с опытом работы в HR-консалтинге (рекрутменте, оценке, обучении и развитии персонала) от 15 лет

## Содержание программы:

### Модуль 1

Функция поиска  
и подбора в  
рамках  
организации

- Место функции поиска и подбора персонала в общем цикле управления персоналом организации.
- Организационные структуры HR.
- Миссия, видение, цели и стратегия компании, особенности корпоративной культуры организации – как эти аспекты влияют на функцию поиска и подбора.
- Оценка рабочих мест, разработка профилей позиций на основе должностных инструкций, корпоративных компетенций и ценностей компании. Понятие профессионального стандарта. Ключевые показатели эффективности должности (KPIs), количественные и качественные измерители эффективности на этапе срока испытания.
- Виды рекрутмента (прямой поиск, стандартный рекрутмент, массовый рекрутмент).
- Планирование потребности в найме персонала, формирование рекрутмент-плана.
  - Расчет себестоимости найма и бюджетирование рекрутмент-плана.
  - Юридические аспекты рекрутмента. Вопросы дискриминации. Аргументация отказов. Закон о персональных данных.
  - Саморазвитие специалистов по поиску, подбору и оценке персонала.

### Модуль 2

Экспертиза  
вакансии и  
поисковые  
ресурсы

- Снятие экспертизы вакансии, определение требований к кандидатам на должность.
- Коммуникации с внутренним клиентом: как построить доверительные отношения с бизнесом.
- Бенчмаркинг по рынку труда, идентификация и корректировка соответствия требований к кандидату и условий найма.
- Возможности и политики продвижения внутренних кандидатов. Лучшие практики создания системы ротации персонала. Плюсы и минусы внутреннего найма.
- Разработка поэтапного плана поиска и отбора. Выбор оптимальных ресурсов поиска и привлечения кандидатов.
- Особенности работы с кадровыми агентствами.
- Связь функции поиска и подбора с брендом работодателя (Employer Branding). Разработка эффективных программ привлечения кандидатов.
- Методы и технологии поиска, используемые для различных видов подбора. Интернет-ресурсы, Social Media, профессиональные сообщества и т.д. Основы эффективной подачи рекламных объявлений.

### Модуль 3

Методы оценки персонала и интервью по компетенциям как один из ключевых инструментов отбора

- Методы и инструменты оценки кандидатов (интервью по компетенциям, индивидуальные и групповые центры оценки, бизнес-кейсы и симуляции, тестирование и т.д.).
- Выбор оптимальных методик для отбора на различные должности.
- Особенности телефонных коммуникаций с кандидатом. Поддержание бренда работодателя. Мотивация кандидатов, не заинтересованных в поиске работы.
- Виды и типы интервью. Технологии проведения интервью по компетенциям, как основного инструмента рекрутера (STAR-model).
- Особенности переговоров с ТОП-Менеджерами и специалистами, не заинтересованными в поиске работы.

### Модуль 4

Найм и адаптация

- Процессинг и обратная связь с кандидатами.
- Принятие решения о найме. Рекомендации. Предложение о работе.
- Обработка и хранение информации о кандидатах в процессе поиска и отбора.
- Информационные системы в рекрутменте.
- Принципы и лучшие практики разработки и внедрения процедуры адаптации новых сотрудников в организации. Разработка программ адаптации для разных категорий сотрудников.
- Дальнейшие шаги по сопровождению сотрудника в процессе его работы в компании.
- Оценка эффективности мероприятий по поиску и подбору.
- Документальное сопровождение рекрутмента (положение об отделе,

В результате обучения Вы получите уникальные практические знания и навыки в области поиска и подбора персонала по всем направлениям: стандартный подбор, массовый подбор, executive search&selection.

**Ждем Вас в сообществе профессионалов!**

*Контактное лицо:*

**Пятница Виктория**  
**Партнер HR-Experts, Член НК РЧК**  
Мобильный: +7-915-296-75-57  
E-mail: [vpyatnitsa@hr-experts.ru](mailto:vpyatnitsa@hr-experts.ru)  
[www.hr-experts.ru](http://www.hr-experts.ru)

