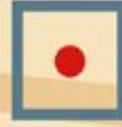




ИНСТИТУТ ТРЕНИНГА
TRAINING INSTITUTE



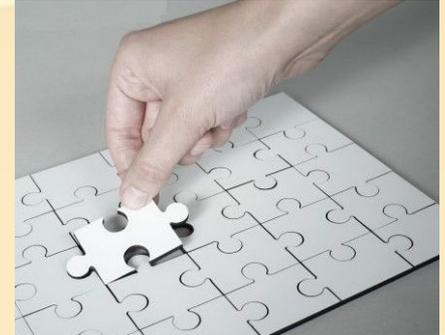
АРБ ПРО

Оперативный подбор персонала на позицию

Описание проекта

Этот проект нужен, если...

Компании необходимо отобрать на ключевые позиции кандидатов, максимально соответствующих требованиям должностной позиции



Вводится новая должностная позиция, для которой нет адекватных процедур оценки при найме

Планируется отбор на «сложные», уникальные должностные позиции. Внутренним HR-специалистам, необходима помощь в отборе



Отбор персонала

Цель проекта:

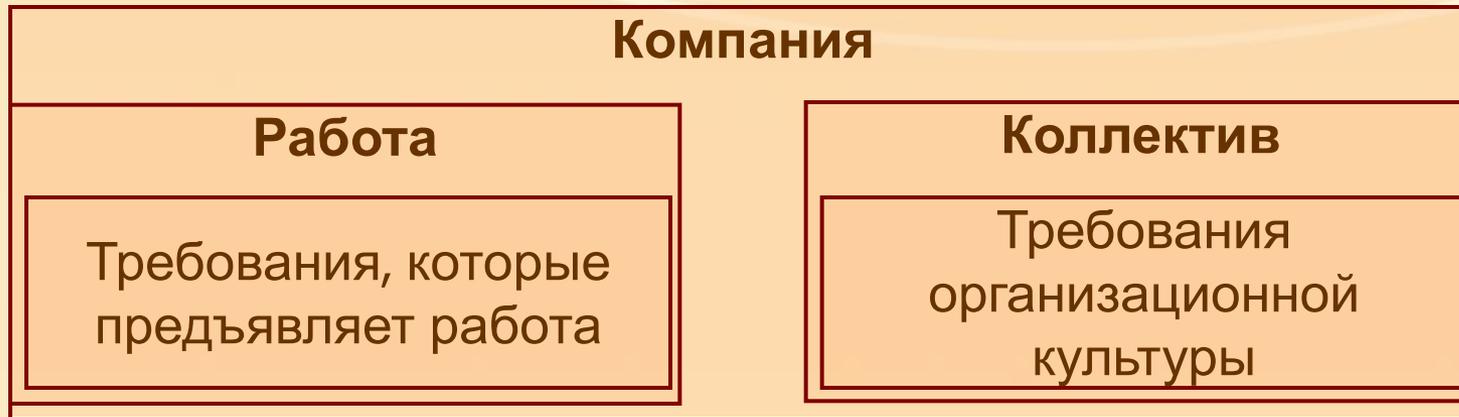
- Разработать процедуру и провести отбор на должностную позицию

Задачи проекта:

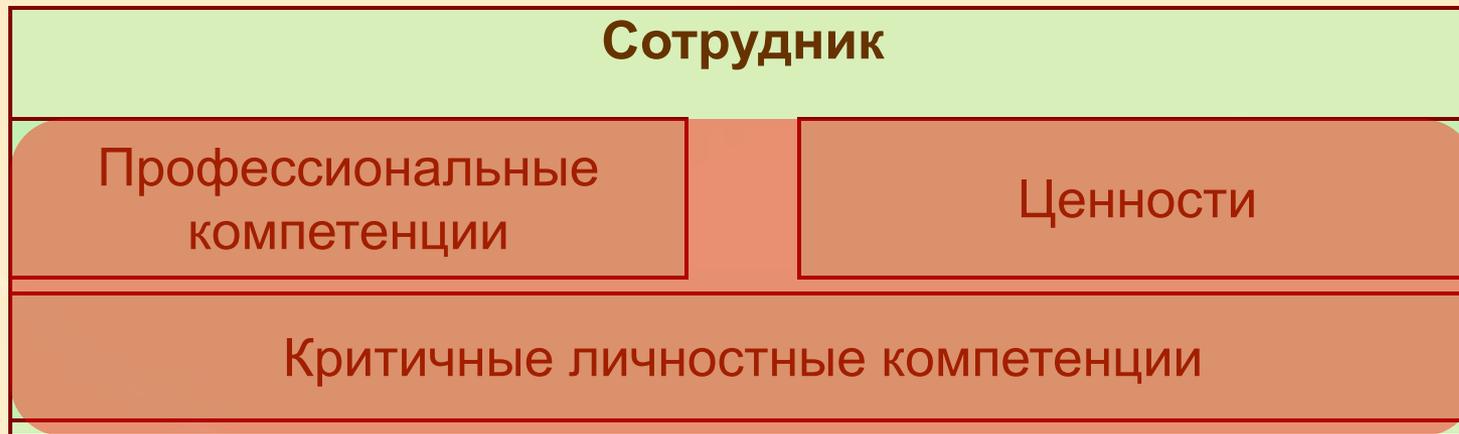
- Разработать профиль критичных компетенций* для должностной позиции
- Разработать схему интервью по критичным компетенциям
- Провести интервью с кандидатами
- Создать отчет по результатам интервью

** Критичные личностные компетенции - компетенции, которые базируются на потенциале личности и, поэтому, плохо поддаются развитию*

Отбор персонала



Основа для отбора при внешнем найме



Методическая база

Критерии оценки при внешнем найме:

- Соответствие ценностям компании
- Соответствие профилю должности по профессиональным компетенциям
- Соответствие профилю должности по критичным личностным компетенциям

Критичные личностные компетенции - компетенции, которые базируются на потенциале личности и, поэтому, плохо поддаются развитию

Модель личностных компетенций

Для эффективной работы необходимо обеспечить соответствие ценностей сотрудника и ценностей Компании

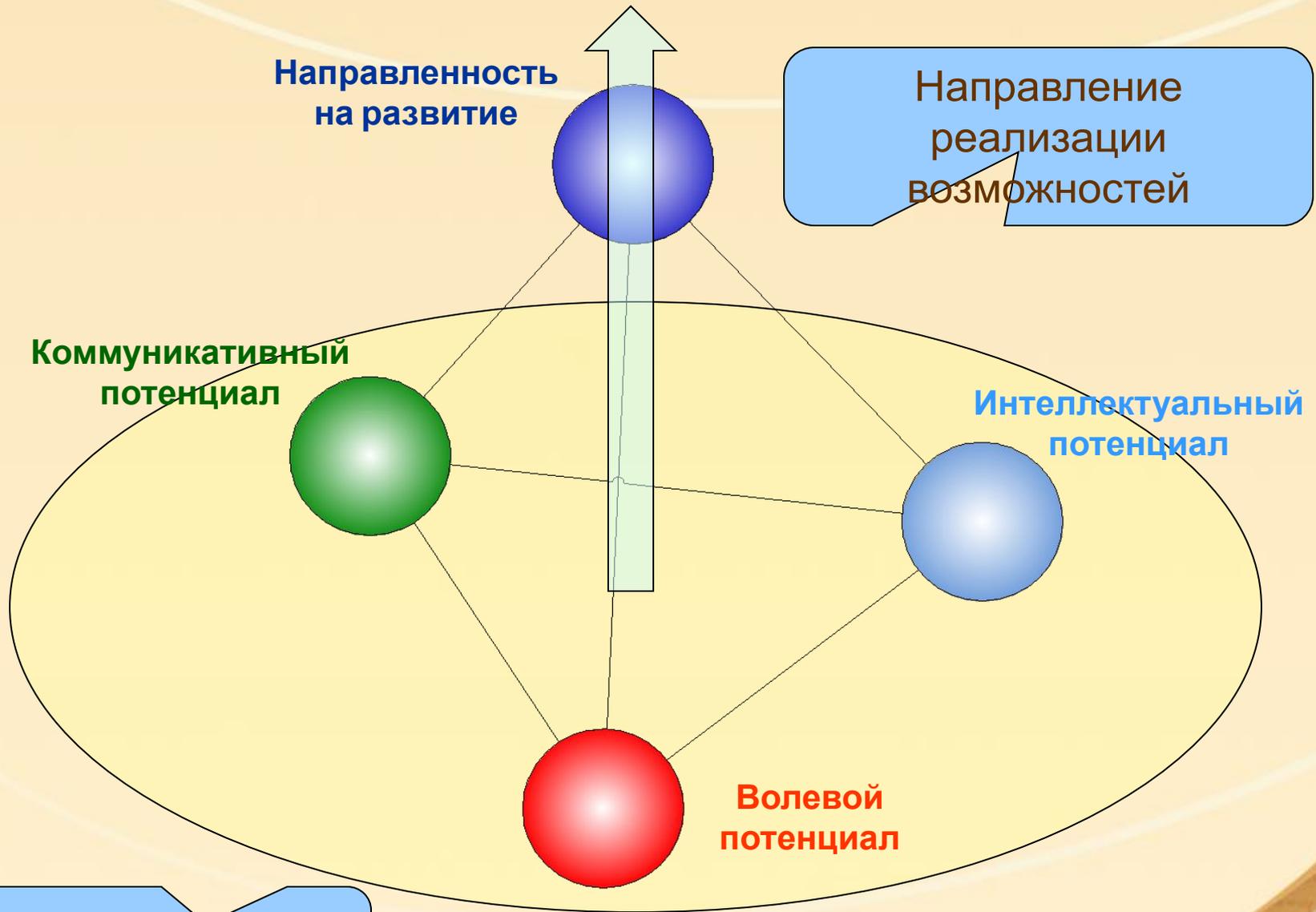


Критичные личностные компетенции

Критичные личностные компетенции в большой степени являются врожденными и плохо поддаются развитию. Оценка личностных компетенций используется для отбора персонала

Профессиональные компетенции определяются требованиями работы. Базируются на личностных компетенциях. Развитие профессиональных компетенций проходит более легко. Оценка профессиональных компетенций используется для отбора, ротации и развития персонала

Пирамида критических компетенции



Возможности личности

Как встраиваемся в бизнес-процесс привлечения и найма?

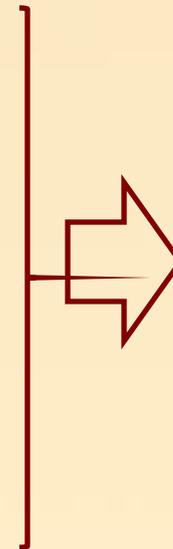
Поиск кандидатов



Интервью с кандидатами 1:
соответствие позиции по
объективным показателям



Интервью с кандидатами 2:
интервью по компетенциям,
подготовка отчета



Принятие
решения о
найме

- Ответственность Компании-Клиента

- Ответственность ГК «Институт Тренинга – АРБ Про»

Результаты проекта

- Сформирован профиль критичных компетенций для должностной позиции
- Проведена оценка кандидатов на должностную позицию
- Сформирован отчет по результатам проведенных интервью

Этапы проекта

Уточнение плана проекта

- Утверждение сроков и этапов проведения проекта
- Утверждение KPI`s проекта

Уточнение требований к
должностной позиции

- Выявление ожиданий руководителей и HR-службы от кандидатов на должностную позицию
- Анализ документов, регламентирующих деятельность сотрудников, занимающих должностную позицию

Формирование профиля
компетенций должностной
позиции

- Выделение компетенций, значимых для должностной позиции из модели критичных компетенций
- Составление профиля оптимального уровня развития компетенций

Разработка процедуры
оценки при найме

- Разработка схемы интервью по критичным компетенциям при найме

Проведение интервью

- Проведение интервью с кандидатами
- Подготовка отчетов по результатам интервью

Оценка результатов проекта

- Оценка эффективности проекта: достижение KPI`s

Контакты



+7 (812) 326-80-95

www.training-institute.ru

info@training-institute.ru

info@arb-pro.ru

ГК «Институт Тренинга – АРБ Про»