

# «АКТИОН»

Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Акцион»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор НОЧУ ОПО  
«АКТИОН»



Д.А. Зацепин

«01» апреля 2024 г.

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)

**«КАК ГЕНЕРАЛЬНОМУ ДИРЕКТОРУ ОЦЕНИТЬ КАНДИДАТОВ НА  
СОБЕСЕДОВАНИИ»**  
(объем 16 академических часа(ов))

г. Москва

## 1. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В результате освоения программы слушатель будет:

**знать:**

- приемы для быстрой и эффективной оценки кандидатов на собеседовании.

**уметь:**

- отбирать подходящих кандидатов на руководящие и рядовые должности.

2. **ТРУДОЕМКОСТЬ И СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ** - 16 академических часа(ов), 1 месяц.

3. **ФОРМА ОБУЧЕНИЯ** - заочная с использованием дистанционных образовательных технологий.

## 4. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин / модулей (в том числе практик)	Часы			Формы контроля
		Всего часов	Аудиторные	Самостоятельная работа	
1	2	3	4	5	6
1.	Главные цели собеседования гендира с кандидатом	4	2	2	-
2.	Как задавать вопросы	4	2	2	-
3.	Оценка кандидата	7	3	4	-
<b>A</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>зачет</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>-</b>

## 5. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

### 5.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗДЕЛАМ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование разделов	Часы			
		Всего часов	Аудиторные		Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Главные цели собеседования гендира с кандидатом	4	2	-	2
2.	Как задавать вопросы	4	2	-	2
3.	Оценка кандидата	7	3	-	4
	<b>ИТОГО:</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

### 5.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ПРОГРАММЫ

**Тема 1.** Главные цели собеседования гендира с кандидатом

Ваши задачи на собеседовании с кандидатом. Сколько надо встреч. Где проводить собеседование. Длительность. Как заканчивать собеседование и давать обратную связь.

**Тема 2.** Как задавать вопросы

Открытые. Закрытые. Проективные. Кейсовые. Провокационные. Наблюдение за невербальными сигналами.

**Тема 3.** Оценка кандидата

Основные компетенции топ-менеджера, которые нужно проверить на собеседовании. Ошибки и как их избегать: отработка субъективности и предвзятости при оценке. Метод оценки соискателей Process Communication Model. Метод DISC. Круговая диаграмма мотивации. Тестовое задание.

Общее впечатление. Квалификация. Мотивация. Как определить, что кандидат действительно такой, как о себе рассказывает. Практика: оценка реального собеседования.

6. **УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ** -  
**РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:**

1. Светлана Иванова. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат
2. Фрэнк Сесно. Как узнать все что нужно, задавая правильные вопросы
3. Тим Сакетт. Инструменты сильного рекрутинга. Как найти и привлечь талантливых сотрудников
4. «Генеральный Директор. Персональный журнал руководителя» // Электронный журнал «Генеральный Директор». <http://e.gd.ru/>
5. «Коммерческий директор. Профессиональный журнал коммерсанта». // Электронный журнал «Коммерческий директор». <http://e.kom-dir.ru/>

#### **7. ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ**

Оценка качества освоения программы осуществляется по результатам прохождения итоговой аттестации. Аттестованным считается слушатель, ответивший правильно не менее, чем на 17 вопросов.

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования. Тестирование проводится на платформе дистанционного обучения, результат подсчитывается автоматически. Тест состоит из вопросов, случайным образом выбираемых системой дистанционного обучения из общего числа утвержденных вопросов, так чтобы в тесте были представлены вопросы по всем темам. Ответ не зачитывается при выборе неверного варианта ответа, а также при одновременном указании правильного и неправильного вариантов.

Слушателям, освоившим образовательную программу и успешно прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации (установленного образца).

**8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ ПРОГРАММЫ** – программа реализуется с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

#### **9. СОСТАВИТЕЛИ:**

1. Ирина Баранова, основатель и генеральный директор компании по подбору руководителей V.Lab
2. Ирина Гусева, собственник и руководитель сети детских стоматологических клиник «Бобренок»
3. Владимир Мамут, основатель компании по производству детской одежды Lucky Child
4. Сергей Матафонов, директор компании по управлению проектами «Аскон Северо-Запад»
5. Светлана Гаврилова, начальник отдела оценки, развития и обучения персонала Быстринского горно-обогатительного комбината
6. Татьяна Сырцова, руководитель фармацевтической компании «Сырцова»