

«АКТИОН»

Негосударственное образовательное частное учреждение организации дополнительного профессионального образования «Акцион»

УТВЕРЖДАЮ
Директор НОЧУ СПО
«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))

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	-
A	Итоговая аттестация	1	-	1	зачет
	ИТОГО:	16	7	9	-

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
	ИТОГО:	15	7	-	8

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»