45. «Технологии принятия решений: Отборочное собеседование»

Описание: Курс «Технологии принятия решений: Отборочное собеседование» относится к классу инструментальных средств поддержки принятия решений, решает две основные задачи:

Задача 1. Курс оказывает поддержку в комплексном принятии решений при подготовке и проведении отборочных собеседований. Этапы принятия решений содержат как традиционное видение на принятие решений в типовых ситуациях подготовки и проведения отборочных собеседований, так и альтернативные творческие подходы, которые позволяют принимать уникальные высокоэффективные решения применительно к конкретной ситуации. По завершении работы с курсом менеджер получает комплексное видение мер, которые должны быть приняты для эффективной подготовки и проведения отборочного собеседования.

При работе с курсом будут восполнены имеющиеся у сотрудника пробелы в знании типовых решений, принимаемых при организации отборочных собеседований и уже на этой основе сотрудник получает инструкции по принятию уникальных решений относительно проведения отборочного собеседования в конкретной ситуации.

Курс не требует специальной предварительной подготовки, написан понятным языком, прост в использовании.

Задача 2. Обучение процессу принятия комплексных решений. Воспользовавшись несколько раз помощью курса для подготовки и проведения отборочного собеседования, сотрудник получает навык и может впредь действовать самостоятельно.

Развиваемые компетенции: Решение проблем; Нацеленность на результат; Общение; Гибкость / адаптивность; Навыки устного общения; Мнение и принятие решений; Планирование и организация; Отношение к работе; Качество работы; Аналитические навыки.

Структура курса: Курс содержит лекционную часть, практическую и тесты для самопроверки.

Рекомендуемое время изучения: 10 часов.

Целевая аудитория: Курс будет полезен для менеджеров среднего звена и менеджеров по работе с персоналом.

Автор курса: Балыков О.А.

Содержание

Лекции

1. Определение цели отборочного собеседования
 - 1а. Организующие представления для определения цели
 - 1б. Как определить цель собеседования
 - 1в. Пример определения цели собеседования
2. Сбор информации
 - 2а. Описание работы. Квалификация
 - 2б. Сортировка резюме
 - 2в. Советы к разделу
3. Подготовка к собеседованию
 - 3а. Общие и специфические вопросы
 - 3б. Подготовка психологической среды собеседования
 - 3в. Практические соображения
4. Собеседование
 - 4а. Порядок и тактика проведения собеседования
 - 4б. Уточнение деталей и завершение собеседования
 - 4в. Практические советы
5. Принятие решения
 - 5а. Организующие представления для определения цели
 - 5б. Обоснование решения
 - 5в. Вам в помощь
6. Информирование о решении
 - 6а. Как информировать о решении
 - 6б. Если нет достойного претендента
 - 6в. Советы опытного мастера

Практикум

1. Определение цели отборочного собеседования
 - 1а. Осмысли содержание проблемы
 - 1б. Как определить цель собеседования
 - 1в. Пример определения цели собеседования
2. Описание рабочей ситуации
 - 2а. Содержание процедуры
 - 2б. Техника описания
 - 2в. Пример описания
3. Определение главных компонентов. Характеристики
 - 3а. Главные компоненты
 - 3б. Характеристики компонентов
 - 3в. Пример
4. Выявление ключевых взаимодействий
 - 4а. Проблемы на поле компонентов
 - 4б. Ключевые и неключевые...
 - 4в. Пример
5. Решение ключевых проблем

- 5а. Скитсерфинг проблемы
- 5б. Принятие решения
- 5в. Пример
- 6. Программа воплощения решения
 - 6а. Если ключевая проблема не была решена
 - 6б. Программа действий
 - 6в. Пример

Тесты

60 вопросов для самопроверки