***ПРИЛОЖЕНИЕ 4***

**4 этап VI всероссийского Конкурса «Мастер бизнес-тренинга 2022»**

**Методика тренинга -**  **1 - 10 сентября 2022 г.**

В 4 этапе участвуют конкурсанты, прошедшие конкурсный отбор 3 этапа.

**Отдельно оцениваются компетенции бизнес-тренеров и компетенции спикеров ТПП РФ**

**Конкурсное задание для спикеров ТПП РФ:**

**Порядок проведения 4 этапа**

Участник предоставляет Программу курса/семинара/лекции, заявленного на Конкурс установленного образца (образец Программы см.ниже. Не более 1-2 листов)

**Отбор участников на 5 этап.**

Жюри оценивает знания и умения участника по 5 балльной шкале.

**Оцениваются компетенции:**

1. Умение составлять Программу курса/семинара/лекции:

* соответствие названия курса/семинара/лекции его цели и содержательной части;
* соответствие цели, задач и прогнозируемого результата курса/семинара/лекции содержательной части;

1. Умение обосновывать актуальность курса/семинара/лекции для данной целевой аудитории или заказчика.

**Конкурсное задание для бизнес-тренеров**

**Порядок проведения 4 этапа**

Участник присылает Программу и Сценарную матрицу одной микротемы из любой темы бизнес-тренинга, заявленного на Конкурс (Программа не более 1-2 листов. Сценарная матрица не более 5-6 листов).

**Отбор участников на 5 этап.**

**Оценивается:**

1. Умение составлять Программу бизнес-тренинга:

* соответствие названия бизнес-тренинга его цели и содержательной части;
* соответствие цели, задач и прогнозируемого результата бизнес-тренинга содержательной части;
* соответствие количества участников и заявленных тем количеству часов бизнес-тренинга.

1. Умение обосновывать актуальность бизнес-тренинга для данной целевой аудитории или заказчика.
2. Знание структуры построения микротемы бизнес-тренинга (Сценарная матрица одной микротемы из любой темы бизнес-тренинга):

* соответствие названия микротемы теме и Программе бизнес-тренинга;
* соответствие цели микротемы ее содержанию и результату;
* наличие научно-обоснованного содержания в мини-лекции со ссылками на источники и авторские методики (при наличии таковых);
* соответствие практического задания цели, теоретическому материалу и результату микротемы;
* этапы практического задания;
* соответствие итогов/выводов цели микротемы и переход к следующей теме.

**Участники набравшие более 10 баллов переходят на 5 этап Конкурса, о чем получают уведомление от орг.комитета на свой электронный адрес, указанный в заявке в общей рассылке для участников Конкурса не позднее 1 октября 2022 г.**

Контакты координатора

№ тел 8926 5598762 Ирина Ильинична Иванова

[konkurs@biznes-trainer.ru](https://e.mail.ru/compose?To=konkurs@biznes%2dtrainer.ru)

**Образцы**

**Программа тренинга**

**Разговор по душам: как эффективно провести кадровое интервью**

**Тренинг подбора персонала**

**Актуальность**

Каждый руководитель хочет видеть в своей компании честных, лояльных, профессиональных сотрудников. И соискатель, в своей само презентации, и делает те же акценты, чтобы получить должность и работу. Но то, что кандидаты рассказывают о себе при приеме на работу, впоследствии может кардинально отличатся от реальной картины.

Пройдя тренинг, вы изучите принципы построения вопросов для кадрового интервью. Вы научитесь выявлять в процессе собеседования мнение кандидата об отношение к предлагаемой работе, готовность выполнять требования, предъявляемые к должности, факторы риска, присущие конкретному человеку. А также сможете прогнозировать обстоятельства, способствующие нарушению кандидатом правил, установленных в компании. Эти знания дадут вам возможность формировать команду эффективных сотрудников.

**Тренинг ведет:** Александра Александрова - бизнес-тренер, специалист в области анализа и прогнозирования человеческого поведения, руководитель HR подразделения в крупной компании.

**Целевая аудитория:** руководители компаний, сотрудники HR-подразделений и кадровых агентств.

**Цель тренинга:** Разобрать технологию кадрового интервью.

**Задачи тренинга:**

* Выявить факторы риска, присущие той или иной должности в компании.
* Научить формулировать вопросы, сфокусированные на «рабочих мишенях».
* Дать информацию о специфике анализа ответов кандидата в сопоставлении его вербального и невербального поведения.
* Научить выявлять факторы риска, присущие конкретному кандидату.
* Научить прогнозировать обстоятельства, способствующие нарушению кандидатом правил, установленных в компании.

**В результате обучения участники:**

* Будут знать специфику вербального и невербального поведения человека.
* Будут понимать, что такое факторы риска той или иной должности в компании.
* Научатся формулировать вопросы при собеседовании для выявления ключевых позиций кандидата и факторов риска.
* Будут понимать специфику анализа ответов кандидата.
* Научатся прогнозировать обстоятельства, способствующие нарушению кандидатом правил, установленных в компании.

**Краткое содержание тренинга:**

**Тема 1. Вербальное поведение.**

* Роль жизненного опыта в формировании картины мира человека**.**
* Жизненные установки и ценности: их проявление в речи**.**
* Вербальные маркеры.

**Тема 2. Невербальное поведение.**

* Типы жестов**.**
* Невербальные маркеры стресса**.**
* Невербальные маркеры.

**Тема 3. Кадровое интервью.**

* Должность и факторы риска**.**
* Выявление базового поведения кандидата**.**
* Принцип построения вопросов для интервью**.**
* Анализ полученной в ходе интервью информации**.**

**Тема 4. Оценка факторов риска и прогнозирование обстоятельств, способствующих нарушению установленных правил.**

* Оценка вербального и невербального поведения кандидатов**.**
* Составление вопросов для оценки кандидатов на реальные вакансии компании.

**Количество часов:** 16 академических часов.

**Количество участников** 12 человек

**Техническое обеспечение:** флипчарт или доска**,** ноутбук**,** видеопроектор,экран,маркеры, губка для доски, бумага А1 (блокнот на флипчарт), А4, скотч на бумажной основе, стикеры.

**Методическое обеспечение:** Рабочая тетрадь, Чек-лист интервью, Памятка, Карточки.

**Стоимость тренинг дня:** ХХ 000 руб.

**Сценарная матрица микротемы**

**«Принцип построения вопросов для интервью»**

**Тренинг** **«Разговор по душам: как эффективно провести**

**кадровое интервью»**

Данная микротема находится в третьей теме Программы тренинга (см Программу).

**Цель микротемы:** познакомить с принципом построения вопросов для интервью «Поговорим о стороннем».

**Время проведения:** 1 ч 30 минут. **2 – ой тренинг день.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Время** | **Кол-во мин** | **Содержание** | **Метод / Формат** | **Разд. материалы** |
| 12.00 | 1-2 | **Обозначение микротемы**  Сейчас мы с вами рассмотрим **принцип построения вопросов для интервью «Поговорим о стороннем»**  Знание этого принципа позволит выявить отношение кандидата к факторам, имеющим значение для работодателя.  **Цель данной темы -** актуализировать навык формулирования эффективных вопросов для интервью с помощью принципа «Поговорим о стороннем»  **В результате** мы соберем с вамисписок вопросов для последующей тренировки. | Вступление | **Слайд** № ХХ  Название микротемы |
| 12:01  12:20 | 14 | Сейчас мы с вами вспомним свой личный опыт собеседований и вспомним, наиболее эффективные вопросы нашего интервью, которые позволяли выявить отношение кандидата к работе в компании.  Пожалуйста, возьмите стикеры и маркеры со стола. Вернитесь на место и внимательно послушайте задание.  Подумайте, вспомните свой личный опыт, или опыт наблюдения за проведением собеседования с соискателем (кадрового интервью), и сформулируйте, как минимум три наиболее эффективные, с вашей точки зрения, вопроса к соискателю. Вопросы, которые помогают снять сопротивление и выяснить истинные мотивы соискателя.  1 вопрос – 1 стикер.  На эту работу у нас 5 мин.  Вопросы по заданию есть? Приступаем.  Те, кто будет готов, прикрепите свои стикеры на листы флипчарта на стене.  **(**После того, как участники прикрепили стикеры к флипчарту).  Сейчас откройте Рабочую Тетрадь на странице ХХ. Там есть место для записей.  Мы продолжаем работать индивидуально.  Молча подойдите к нашему набору вопросов, ознакомьтесь со всеми вопросами на стикерах, выберите самые на ваш взгляд эффективные и запишите их в Рабочую тетрадь.  Все делаем без обсуждений и комментариев.  На эту работу у вас есть 10 минут  Итак, мы с вами вспомнили и составили вопросы, которые наиболее эффективны для нас в интервью.  К нашему набору (меню) вопросов мы вернёмся чуть позже, а сейчас я предлагаю вам познакомиться с принципом построения вопросов «Поговорим о стороннем» | Актуализация опыта участников.  Индивидуальная работа | **Слайд** № ХХ  Задание.  Флипчарт.  Цветные стикеры.  Маркеры.  Ручки  (Рабочая Тетрадь) стр. ХХ  Пустографка для записей  Ручки. |
| 12:20  12:35 | 15 | Мало кто из кандидатов, желая получить работу, рассказывает о себе правду – слишком высоки ставки. Поэтому, основным принципом в построении вопросов для интервью является формулировка их таких образом, чтобы кандидат не мог дать однозначно одобряемый обществом ответ.  Назовем этот принцип - **«Поговорим о стороннем»** Например, это может быть вопрос о ком-то или о чем-то не относящемся напрямую к личности кандидата. Так мы делаем поле вопроса для кандидата безопасным, и получаем возможность услышать правдивый ответ. Чтобы понять, как работает этот принцип, мы сейчас с вами рассмотрим 3 модели вопросов, это:  1. «Те и эти»  2. «Понять и простить»  *3.* «Плюсы и минусы»  Предложенные модели этих вопросов построены на основании методики Натана Гордона, ее используют в США в рамках следственных мероприятий. Интервью по этой методике позволяет выявить у собеседника истинное отношение к расследуемым событиям.  Что, собственно, также требуется и нам, в рамках кадрового интервью. Есть некоторые факторы, по которым нам надо услышать не красивый, выверенный и правильный в кавычках ответ, а правду. Ведь ошибка, совершенная при приеме на работу неподходящего человека, обходится компании очень дорого: тратятся деньги на найм, адаптацию, обучение, организацию рабочего места… А если человек через какое-то время не только не оправдывает себя в качестве работника, но еще и вредит работодателю, то потери увеличиваются в разы.  Давайте рассмотрим, как работают эти модели на 2 примерах: (открываю лист флипчарта, где написаны ситуации)  1. Когда нужно выявить отношение нашего кандидата к так называемым «откатам»  2. Когда хотим узнать мнение кандидата о работе в условиях контроля телефонных звонков (прослушке).  Первая модель – «Те и эти» (открываю лист флипчарта, где написано название модели и вопросы)  С помощью этой модели мы разделяем адресатов на «тех» и «этих», «одни» и «другие», таким образом, происходит отстройка от вопроса, и кандидат отвечает не про себя и свое отношение к этому, а высказывает свое мнение относительно поведения других людей.  Вопросы, заданные в рамках этой модели, может звучать так:  1. «Почему одни сотрудники берут откаты, а другие нет?»  2. «Почему одни сотрудники спокойно относятся к прослушке их звонков, а другие нет?»  То есть у нас есть 2 противоположные категории людей, и мы выясняем, что движет и теми, и другими. Это дает возможность кандидату не чувствовать себя вовлеченным в компанию этих людей и спокойно высказать свое мнение.  Вторая модель – «Понять и простить» (открываю лист флипчарта, где написано название модели и вопросы)  Здесь мы выясняем у кандидата его мнение о том, при каких условиях допустимо совершить незаконное действие. Что такое должно произойти, чтобы человек на него решился.  Вопросы, которые можно задать, звучат так:  1. «В жизни человека могут быть совершенно разные обстоятельства. Как считаете, в каких случаях, сотрудника, взявшего откат, надо простить?»  2. «В каких случаях, по Вашему мнению, допустимо сделать телефонный звонок клиенту с личного номера, который невозможно прослушать?»  Третья модель «Плюсы и минусы» (открываю лист флипчарта, где написано название модели и вопросы)  Эта модель так же работает на создание ситуации отстройки от вопроса:  1. «Назовите 3 плюса и 3 минуса прослушки телефонных звонков сотрудников».  Таким образом, все три модели позволяют получитьинформацию от кандидата обходным, безопасным для него путем. Как следствие, отсутствие у кандидата необходимости защищаться повышает вероятность того, что он даст нам правдивые ответы. | Мини-лекция | **Слайд** №  ХХ  Название принципа  Флипчарт/доска, бумага А1, маркеры для доски или флипчарта  Губка для доски.  **Слайд** №  ХХ  Название моделей  **Слайд** №  ХХ  Наталья Гордон  **Слайд** №  ХХ  Вопросы в рамках модели  **Слайд** №  ХХ  Вопросы в рамках модели  **Слайд** №  ХХ  Вопрос в рамках модели |
| 12:35  13:25 | Общее 45  5  15  15  10 | Сейчас мы с вами отработаем в практическом задании все модели вопросов принципа «Поговорим о стороннем»  **Цель нашего задания -**  отработать умение ставить вопросы, используя модели «Те и эти», «Понять и простить», «Плюсы и минусы» для более полного раскрытия личностных и профессиональных качеств кандидата на должность.  **В результате выполнения задания** – вы научитесь задавать вопросы, используя эти три модели.  Что мы будем делать.  Индивидуально в Рабочих Тетрадях сформулируйте вопросы по трём изученным моделям. Вы можете воспользоваться нашими наработками стикерами на флипчарте/стене.  Давайте потратим на это 5 мин.Рабочих Тетрадях  А теперь я попрошу озвучить свои варианты вопросов.  1 модель – «Те и эти». Обратите внимание на слайд. Здесь напоминание о том, в чем суть модели - с помощью этой модели мы разделяем адресатов на «тех» и «этих», «одни» и «другие». Задача модели дать возможность кандидату не чувствовать себя вовлеченным в компанию «этих» или «тех» людей и спокойно высказать свое мнение. (И так по каждой модели)  ( участники говорят свои вопросы 3 вопроса по каждой модели от всей группы.  Рабочих Тетрадях Обсуждение происходит по каждой модели)  Тренер задает вопросы группе по формулировке каждого озвученного вопроса:  - Насколько этот вопрос соответствует модели?  - Насколько он поможет выявить отношение кандидата к ситуации?  - Как точнее сформулировать вопрос?  Группа обсуждает. В ходе обсуждения участники должны понять, какие вопросы правильно отражают суть модели. А какие нужно доработать.  (После обсуждения тренер просит записать сформулированные вопросы по 3 моделям в Рабочую тетрадь, а сам пишет их на флипчарте).  А сейчас мы с вами отработаем умение задавать вопросы по 3 моделям в тройках.  **Инструкция:**  Давайте рассчитаемся на 1,2,3 и объединимся в тройки. (12 человек – 4 тройки)  **Ход задания:**  Каждый участник получает карточку, на которой написан фактор, имеющий значение для работодателя. Это может быть специфика рабочего дня будущего сотрудника, или противоправные действия, которые может совершить сотрудник в компании, или вредные привычки возможного кандидата, отсутствие которых важно для работодателя. По очереди участникам нужно задавать соседу справа вопросы, ориентируясь на три модели, которые были рассмотрены.  Не торопимся, время на задание у нас с вами будет достаточно – 15 минут.  **Выполнение задания:**  Вы получаете карточку, например, «ненормированный рабочий день», зачитываете ее вслух и в тройке задаете своему соседу справа 3 вопроса: один – по модели «те и эти», второй – «понять и простить», и третий – «плюсы и минусы». Если считаете, что одна из моделей не подходит для формулировки вопроса, скажите об этом.  **Внимание!** Отвечать на вопросы никому не нужно, сейчас мы просто тренируемся их задавать.  Задача тройки – внимательно слушать коллег и быть готовыми прийти на помощь, предложив свой вариант вопроса в рамках той или иной модели. Таким образом, каждый из вас сможет потренироваться задавать вопросы.  Есть вопросы по заданию?  Если есть вопросы, то отвечаю, если нет, даю команду к выполнению задания)  **Рефлексия (разбор упражнения).**   * Насколько легко получалось задать вопрос? * Какие эмоции вы при этом испытывали? * С какой моделью вопросов было больше всего затруднений? * С чем связаны затруднения? * Какие выводы вы можете сделать из этого упражнения?   Спасибо, вы большие молодцы!  Хочу особо отметить, что, поскольку вы проводите собеседование кандидатов на самые разные должности, рекомендуется подготовить список вопросов заранее, чтобы по каждому, интересующему вас пункту вы могли задать вопрос, ответ на который даст вам максимальную информацию. Кроме того, заранее подготовленное интервью позволит вам сместить фокус внимания с необходимости искать и формулировать подходящие вопросы на анализ ответа кандидата. | Практическое задание  Индивидуальная работа  Общая дискуссия  Отработка в тройках  Опрос | **Слайд** № ХХ  Задание.  Рабочая тетрадьстр. ХХ  Слайд №ХХ  Модель «Те и эти»  Флипчарт, маркеры  Карточки с факторами, имеющими потенциальное значение для работодателя (12 шт). |
| 13:25  13:35 | 10 | **Выводы по микротеме. Обратная связь.**  Вы сейчас изучили принцип построения вопросов для интервью. Мы с вами назвали его «поговорим о стороннем». Применяя этот принцип в построении вопросов, вы сможете проводить интервью, создавая безопасную, доверительную для кандидата атмосферу, при этом побуждая кандидата давать ответы, касающиеся его истинных ценностей, убеждений и мотивов поведения. Мы свами вспомнили вопросы, которые применяем на интервью. Узнали три модели, позволяющие сделать эти вопросы ещё более эффективными. И отработали применение этих вопросов в тройках.   * Какие выводы вы можете сделать из того, что узнали сегодня? * Что ещё потренируете? * Что точно будете использовать в работе? | Опрос | **Слайд** № ХХ  Название принципа и 3 моделей |
| 13.35  13.37 | 1-2 | **«Мостик» к следующей микротеме**  Разумеется, одни вопросы не дадут нам полного понимания того, как кандидат относится к той или иной рабочей ситуации. Огромное значение имеют анализ ответов, и трактовка полученной информации исходя из всего поведения кандидата – вербального и невербального. Только совокупность всех факторов даст нам портрет человека, сидящего напротив, и скажет нам, подходит ли он в качестве сотрудника компании, или нет. И следующее, в чем мы будем разбираться – это «Анализ полученной в ходе интервью информации»**.**  Перерыв 15+/- 3 минут |  |  |