

ПРАКТИЧЕСКИЕ НАВЫКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Цели: сформировать знания/развить навыки проведения селективного интервью, ознакомить с алгоритмом и техникой оценки по компетенциям

Целевая аудитория:

Руководители и специалисты службы HR, департаментов оценки и развития, сотрудники, участвующие в оценке персонала.

Формат:

Длительность программы 8 часов (1 день). Размер группы от 8 до 15 человек.

Алгоритмы, методы и технологии:

Методика «STAR», модель компетенций, селективное интервью.

В процессе обучения используются групповые и индивидуальные форматы работы. Задача тренера – вовлечь каждого участника в дискуссии, рефлексии, анализ выполненных упражнений и кейсов (в т. ч. видеоанализ). Все участники получают обратную связь от тренера, имеют возможность в процессе тренинга или по его завершению получить ответы на свои вопросы.

Развиваемые навыки и используемые методы	Результаты
<p>1. Специфика интервью по компетенциям и подготовка к нему:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Функции и цели интервью по компетенциям • Факторы успеха на различных стадиях интервью • Понятие компетенций и определение набора оцениваемых компетенций исходя из требований конкретной работы • Подготовка к интервью <p>Упражнения и кейсы: «Анализ данных»</p>	<p>Участники: Понимают специфику оценки по компетенциям Знают как детально подготовиться к интервью</p>
<p>2. Проведение интервью:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Структура селективного интервью • Построение эффективного контакта с участником оценки • Типы вопросов, используемых в ходе интервью. Каких вопросов необходимо избегать • Принципы построения вопросов • Использование модели «STAR», Ситуация – Цель – Действие – Результат • Фиксация данных в ходе интервью • Получение информации по уровню развития компетенций участника оценки <p>Упражнения и кейсы: «Подстройка», «Переформулирование вопросов», «Проведение интервью», «Определение STAR – примеров», «Работа с трудным участником»</p>	<p>Участники: Владеют навыками проведения интервью по компетенциям Понимают как использовать основные модели оценки</p>
<p>3. Оценка участника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Классификация фактов и сигналов, полученных от участника • Использование иной информации для оценки: <ul style="list-style-type: none"> • биографическая информация • факты из жизни, объяснение и интерпретация участником этих фактов • мысли участника о будущем • поведение участника в ходе интервью • Формализация выводов по кандидату • Отчет по результатам интервью • Предоставление обратной связи участнику по результатам оценки <p>Упражнения и кейсы: «Написание отчета по результатам интервью», «Обратная связь участнику»</p>	<p>Участники: Умеют анализировать весь комплекс информации, полученной от участника оценки Могут делать адекватные выводы по результатам предоставления индивидуальных обратной связи по результатам оценки</p>

Программа проведена для Компаний: