

image not found or type unknown



Использование компетенций в подборе персонала – очень важный аспект. Предположим, что компания решила использовать компетенции в подборе и управлении персоналом. Первым делом нужно четко определить, что вначале нужна сформированная модель компетенций.

Модель компетенций — это, собственно, выбор тех компетенций, которые будут использованы для оценки кандидатов. По поводу того, как эту модель составлять, существует некоторая разница в литературе.

### **Компетенция.**

Под компетенцией понимают конкретную желательную поведенческую характеристику человека, которая может обладать различной степенью выраженности. То есть, компетенцией не может называться знание языка программирования, но компетенцией могут быть, скажем, лидерские качества или просто лидерство. Данная поведенческая характеристика должна быть желательной (условно положительной), то есть не будет использоваться, например, жадность в качестве компетенции. Нужно иметь возможность оценить степень проявления конкретной компетенции для конкретного человека.

### **«Модель компетенций»**

Модель компетенций — это набор компетенций, который принят для оценки персонала в конкретной компании. Соответственно, построение модели компетенций — это не что иное, как создание такого набора.

Традиционно для создания модели компетенций принято отбирать не более 8 компетенций. Формулируем, какими поведенческими качествами этот человек должен обладать в компании.

- Ответственность — то есть, способность брать на себя ответственность за достижение результата своей работы.
- Коммуникабельность.
- Ориентированность на результат — то есть, способность не забывать про результат.

- Ориентированность на процесс — то есть, умение получать удовольствие от процесса, даже если вещи идут не так уж и хорошо.
- Стрессоустойчивость.
- Умение работать в команде.
- Навыки убеждения.
- Гибкость.

## **Подготовка вопросов для интервью**

По классическим правилам проведения интервью по компетенциям на каждую компетенцию должно приходиться не менее двух вопросов. Все вопросы при этом должны строиться по модели STAR: Situation (Ситуация) — Task (Задача) — Action (Предпринятые действия) — Result (Результат). То есть, в каждом вопросе рекрутер просит рассказать конкретную ситуацию, в которой кандидат должен был решать определенные конкретные задачи. Сформулируем для примера по 1-ому вопросу для 1-й компетенций.

- **Ответственность:** Вспомните, пожалуйста, и расскажите ситуацию из вашей жизни, когда вы отвечали за некий участок работы и при этом возникли серьезные препятствия к достижению поставленной цели. И далее — по мере рассказа кандидата — рекрутер обязательно должен уточнять Задачу (Task), Предпринятые кандидатом действия (Action) и получившийся результат (Result).