

Управление командой социального проекта

#МЫВМЕСТЕ



Базовый уровень. Блок 1. Поиск и подбор команды.

Модуль 3. Основы оценочных технологий.

Урок 2. Техника интервью по компетенциям.

Кластеры компетенций

#МЫВМЕСТЕ



• **Достижения и действия**



• **Помощь и обслуживание других людей**



• **Взаимодействие и оказание влияния**



• **Менеджерские компетенции**



• **Когнитивные компетенции**



• **Личная эффективность**



Что такое интервью по компетенциям?

#МЫВМЕСТЕ



Интервью по компетенциям или поведенческое интервью – метод оценки, который активно используют при подборе персонала и волонтеров на разные позиции.

Интервью по компетенциям не случайно называют поведенческим: метод основан на том, что предыдущий опыт человека может помочь спрогнозировать его поведение.

Один из самых распространённых методов – **модель STAR**. Она состоит из 4 основных блоков:

- **Situation** — ситуация,
- **Task** — задача,
- **Action** — действие,
- **Result** — результат.

Примеры для оценки прошлого опыта должны соответствовать нескольким критериям:

- Релевантность**
- Актуальность**
- Законченность**



Ограничения метода поведенческого интервью:


#МЫВМЕСТЕ



• метод трудозатратен (интервью с одним волонтером занимает около 1 часа)



• сотрудник должен быть специально обучен



• если интервьюер использует только этот метод, могут выпадать важные сведения, связанные с образованием волонтера, переходами его из организации в организацию и так далее

