

# Интервью по компетенциям

**Продолжительность тренинга:** 2 дня

**Рекомендуемое число участников:** 8-15 человек

## Содержание программы:

### 1. Интервью, основанное на компетенциях

- ⇒ Типы интервью. Особенности интервью по компетенциям
- ⇒ Преимущества и ограничения интервью по компетенциям

### 2. Содержание интервью по компетенциям: готовим вопросы

- ⇒ Принцип построения бихевиоральных вопросов. Технология STAR
- ⇒ Взаимосвязь вопросов и компетенций
- ⇒ Основные ошибки при построении вопросов
- ⇒ Практика: создание пула вопросов на каждую компетенцию корпоративной модели

### 3. Технология проведения интервью по компетенциям: собираем поведенческие примеры

- ⇒ Структура интервью по компетенциям
- ⇒ Вводная часть: определение формата интервью, техники создания атмосферы доверия
- ⇒ Исследование компетенций: воронка вопросов
- ⇒ Завершение интервью
- ⇒ Функции интервьюера: наблюдение, описание, управление ходом беседы, поддержание атмосферы открытости
- ⇒ Основные ошибки при проведении интервью
- ⇒ Практика: упражнение на отработку навыка задавания вопросов и сбора поведенческих примеров

### 4. Результат интервью: выставляем оценки

- ⇒ Классификация поведенческих примеров
- ⇒ Оценка поведенческих примеров
- ⇒ Практика: индивидуальное упражнение на отработку навыка оценки компетенций по результатам интервью

### 5. Возможные препятствия при проведении интервью

- ⇒ Отсутствие поведенческих примеров: способ преодоления
- ⇒ Предоставление некорректной информации: способ определения и методы преодоления
- ⇒ «Секретная» работа: как собрать поведенческие примеры
- ⇒ Ограничение по времени: собираем поведенческие примеры в условиях жесткого цейтнота
- ⇒ Практика: упражнения на отработку навыка сбора поведенческих примеров с учетом существующих ограничений

### 6. «Сложные» участники и тактики взаимодействия с ними

- ⇒ Болтун: особенности поведения, риски, тактика взаимодействия
- ⇒ Секретный агент: особенности поведения, риски, тактика взаимодействия
- ⇒ Тугодум: особенности поведения, риски, тактика взаимодействия
- ⇒ Звезда: особенности поведения, риски, тактика взаимодействия
- ⇒ Практика: ролевые игры на взаимодействие с различными типами участников

## Практическая часть тренинга

### ⇒ Ролевые игры и индивидуальные упражнения на отработку навыков:

- формулирования вопросов для интервью по компетенциям
- сбора поведенческих примеров для оценки различных компетенций
- гибкой адаптации стиля проведения интервью с учетом особенностей участников и существующих ограничений
- формулирования оценочных выводов по результатам интервью

\* Содержание тренинга и практические задания построены на основе имеющейся в Компании модели компетенций, учитывают специфику деятельности организации и задачи участников и направлены на отработку навыков оценки существующих в Компании компетенций.