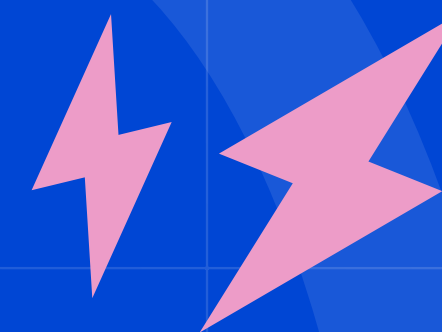




ЕФЕКТИВНЕ



ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСІД
І ЯКІСНА ОЦІНКА
КАНДИДАТІВ



ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ'Ю
ПО КОМПЕТЕНЦІЯМ



**ВАЛЕНТИНА
МИРОНЕНКО**



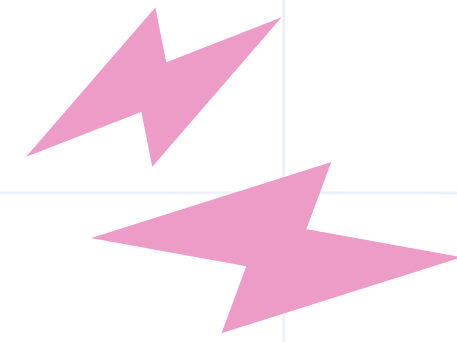
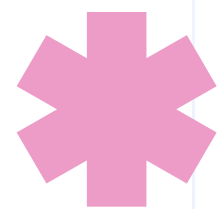
ОЦІНКА ПО КОМПЕТЕНЦІЯМ

Познайомити вас з
інтерв'ю по компетенціям

В чому цінність методики STAR

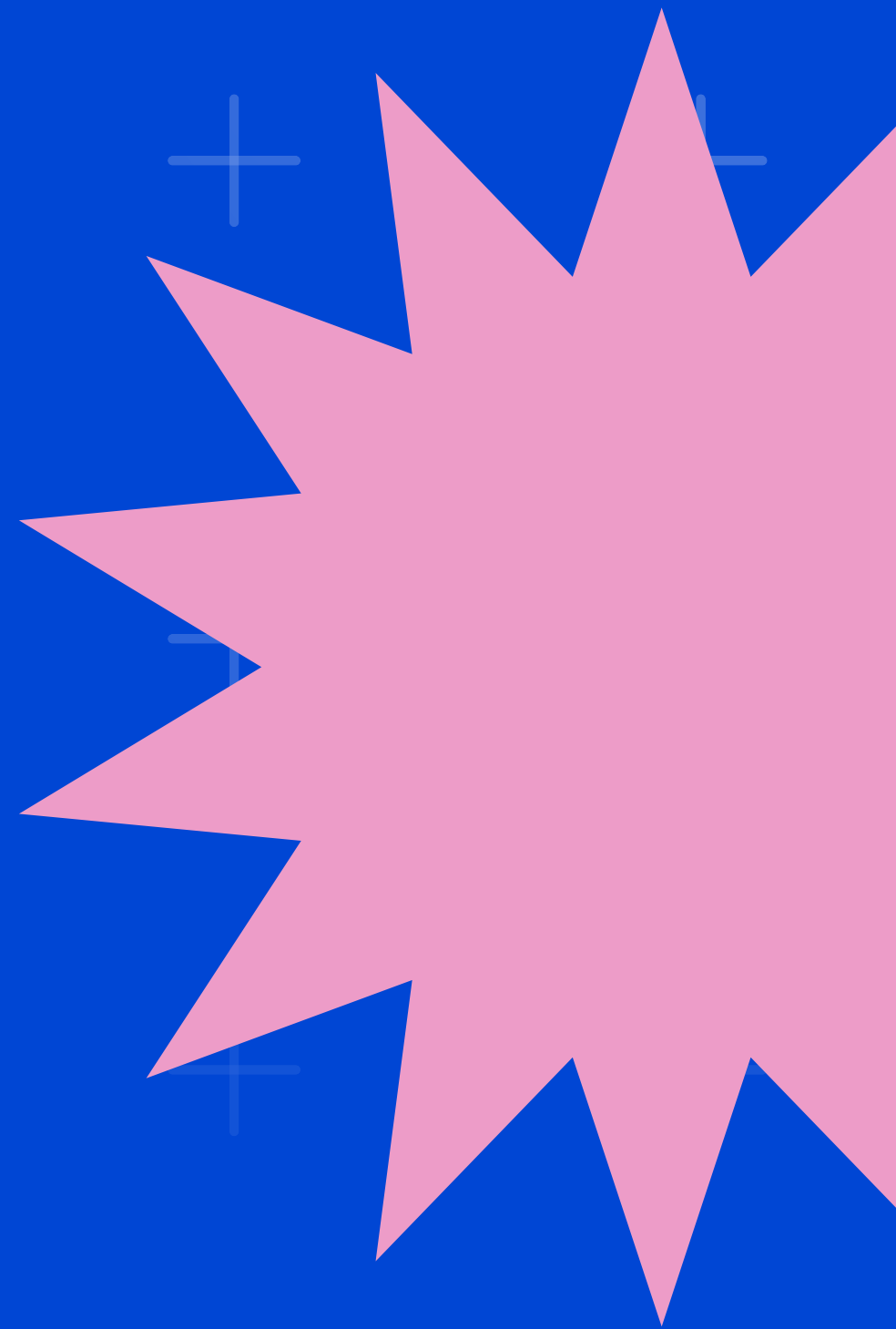
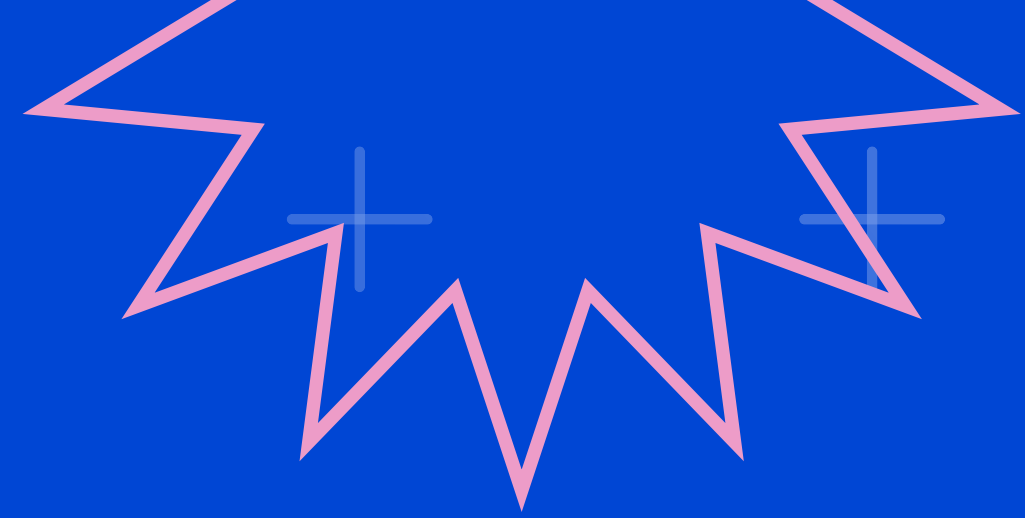
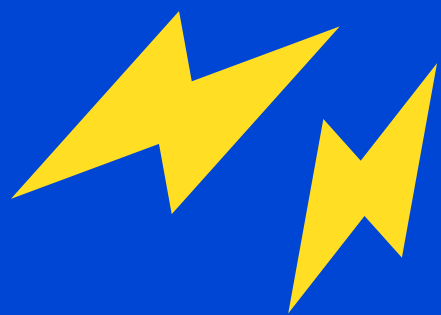
Як це працює

Надихнути на подальше
дослідження теми



В ЧОМУ СИЛА РЕКРУТЕРА, **ЯКИЙ** **ВМІЄ ЯКІСНО** **ОЦІНЮВАТИ?**

- ✓ Професійна впевненість
- ✓ Якісна робота з наймаючою командою та кандидатами



ЦІННІСТЬ МЕТОДА ОЦІНКИ ПО КОМПЕТЕНЦІЯМ



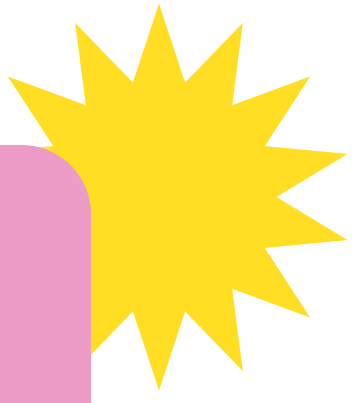
Прозорий і зрозумлий
процес оцінки кандидата



Вивести рекрутмент процес
на наступний рівень



ЩО ТАКЕ КОМПЕТЕНТНІСТЬ?



Експертність,
ступінь володіння
предметом



Що таке компетенція?

Поведінка, спосіб дії людини

Набір знань, вмінь та навичок які проявляються у поведінці та зумовлюють успішність виконання завдань та закриття цілей

Як
ми робимо роботу

Як
ми досягаємо результату

З чого складається компетенція, її артефакти

Назва

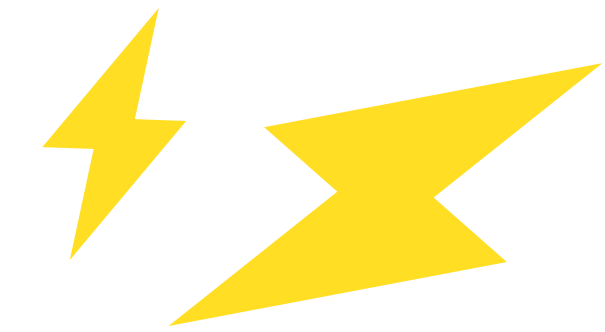
Опис

Рівні

Поведінкові індикатори

Competency based interview

**Інтерв'ю по
компетенціям або**



Поведінкове інтерв'ю



Це структуроване інтерв'ю, яке складається з серії запитань для дослідження компетенцій на основі обговорення конкретних прикладів з минулого досвіду

ТЕХНІКА ЗАДАВАННЯ ЗАПИТАНЬ

S

T

A

R



Situation

Fill in details of the specific event



Task

Explain your responsibility in that situation



Action

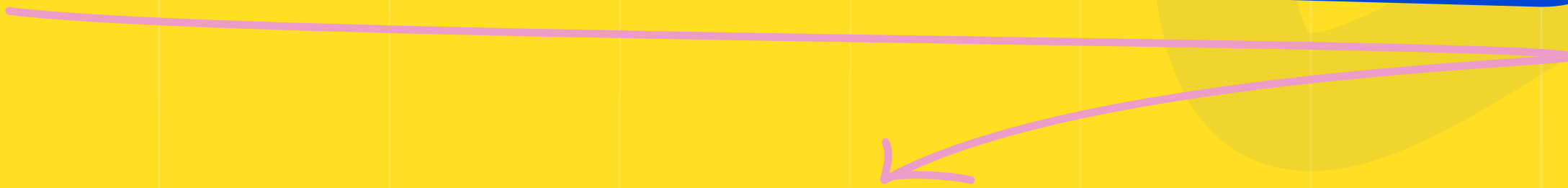
Describe how you accomplished the task



Result

State the impact of your actions

Структура воронки запитань



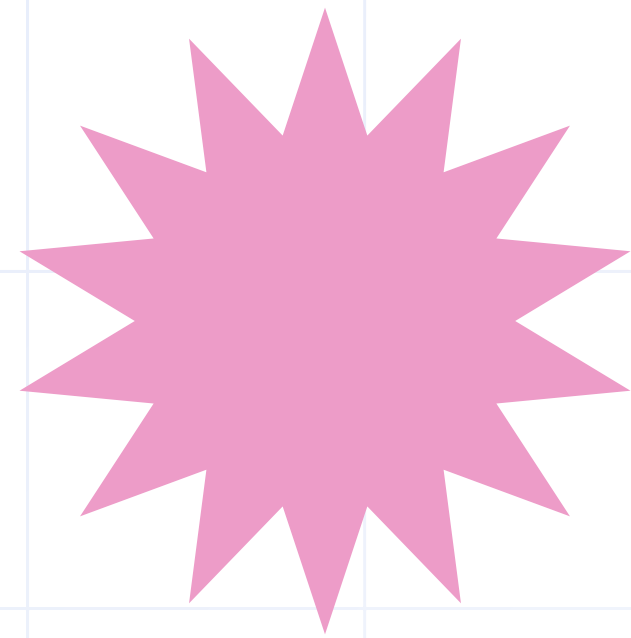
Situation

Target|Task

Action

Result



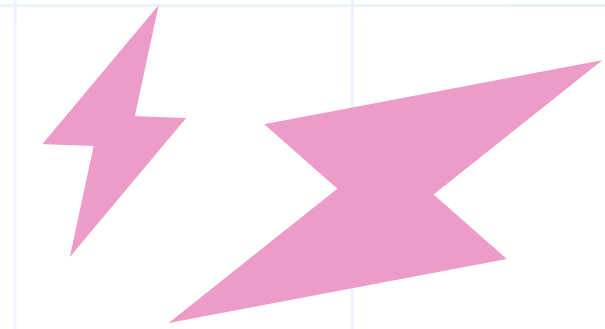


Situation

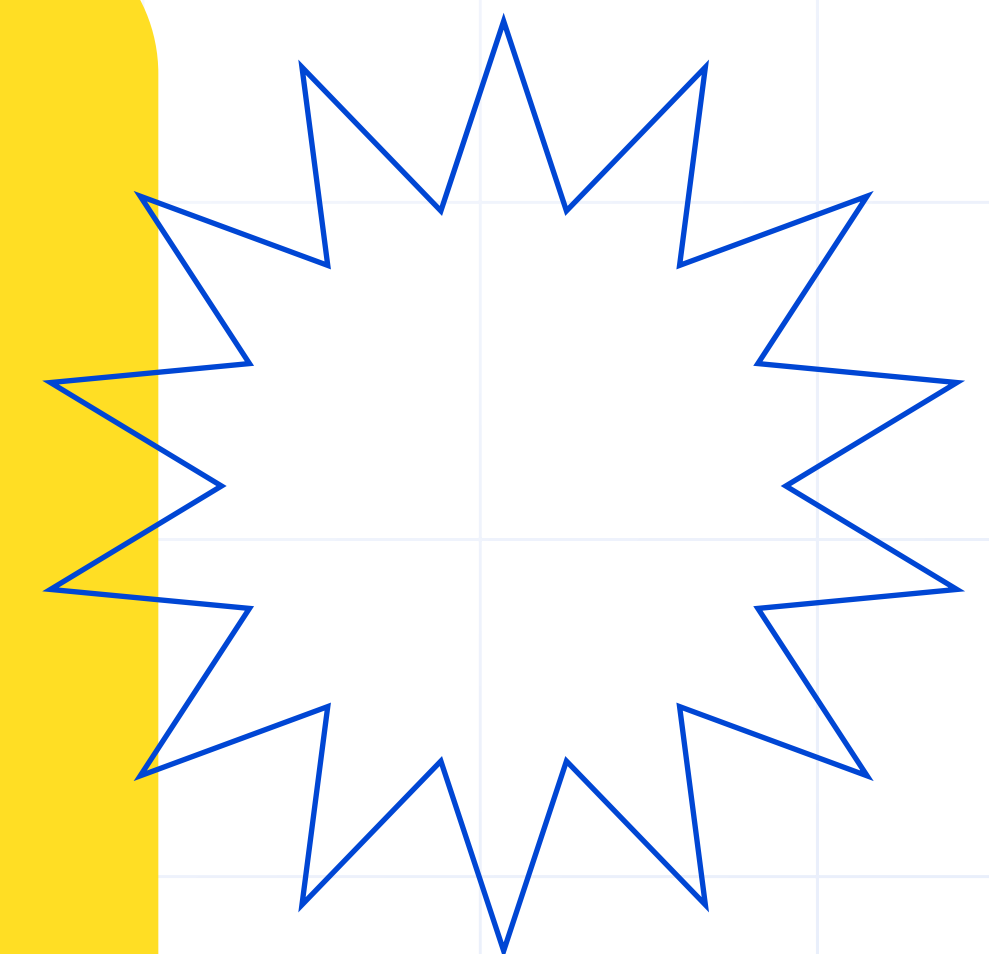
Target|Task

Action

Result



- * **яка** була ситуація
- * **контекст**, в якому знаходився кандидат
- * **що** це був за проект
- * **учасники**
- * **які** були показники, строки, тощо



Situation

Target|Task

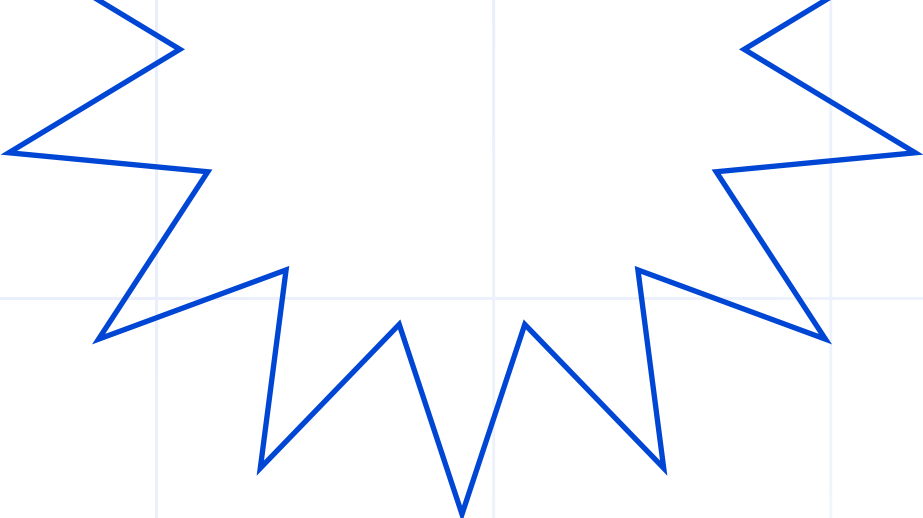
Action

Result



- ✦ **яка задача** стояла перед кандидатом, яка ціль
- ✦ **які були складнощі**
- ✦ **яка була зона відповідальності** саме кандидата
- ✦ **скільки часу** було на вирішення задачі





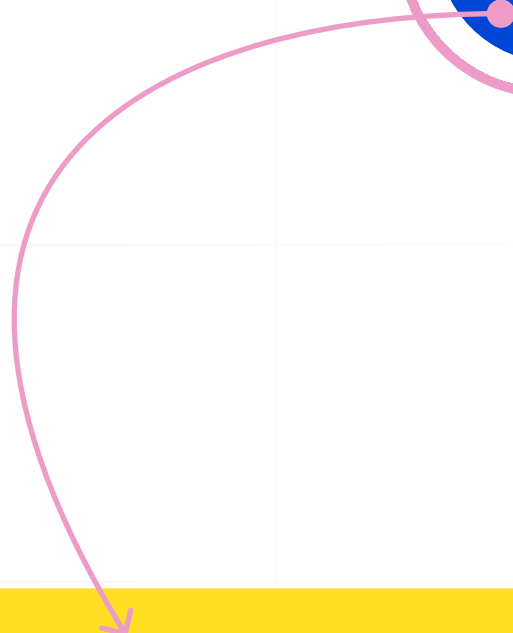
Situation

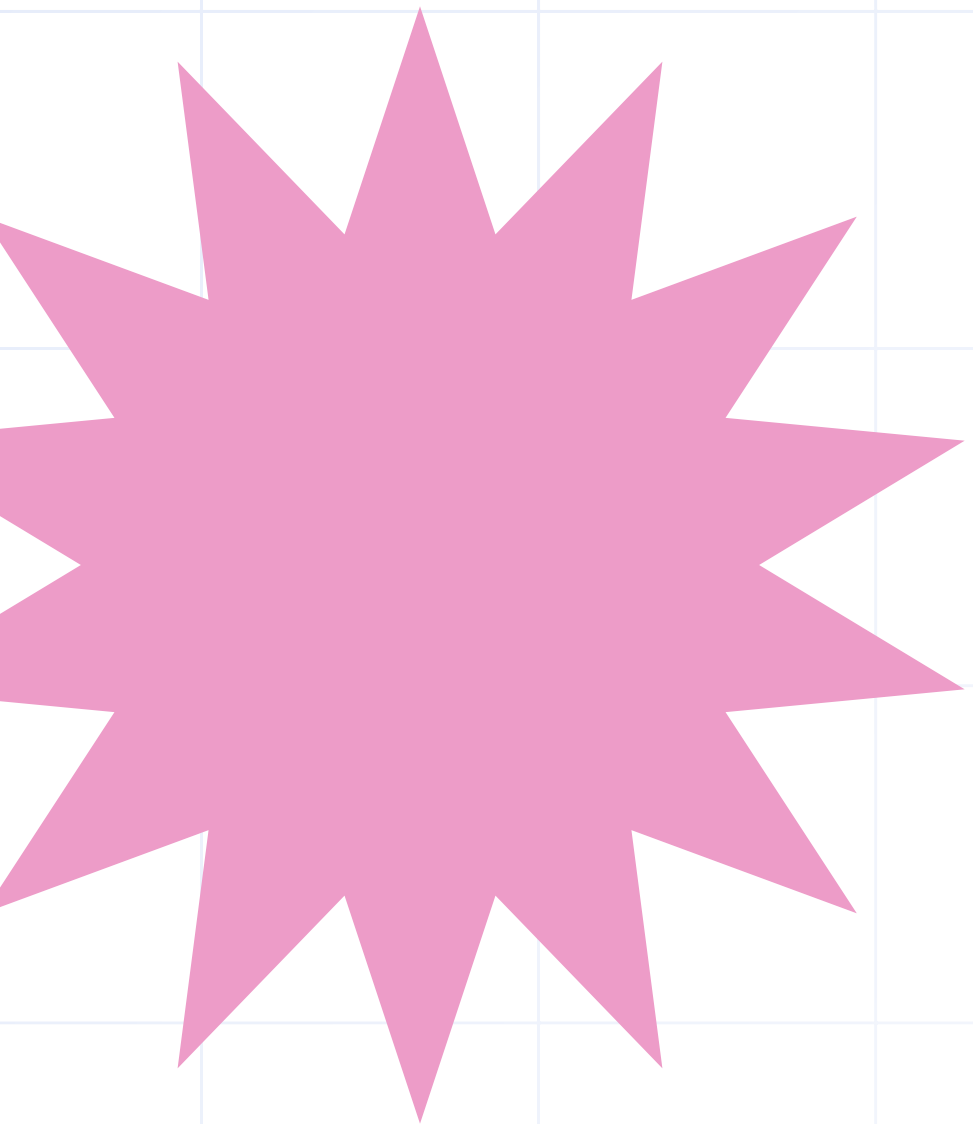
Target|Task

Action

Result



- 
- ✦ **які дії** зробив кандидат
 - ✦ **що саме зробив і чому**, важливо зрозуміти причинно-наслідковий зв'язок
 - ✦ **яка була його роль**



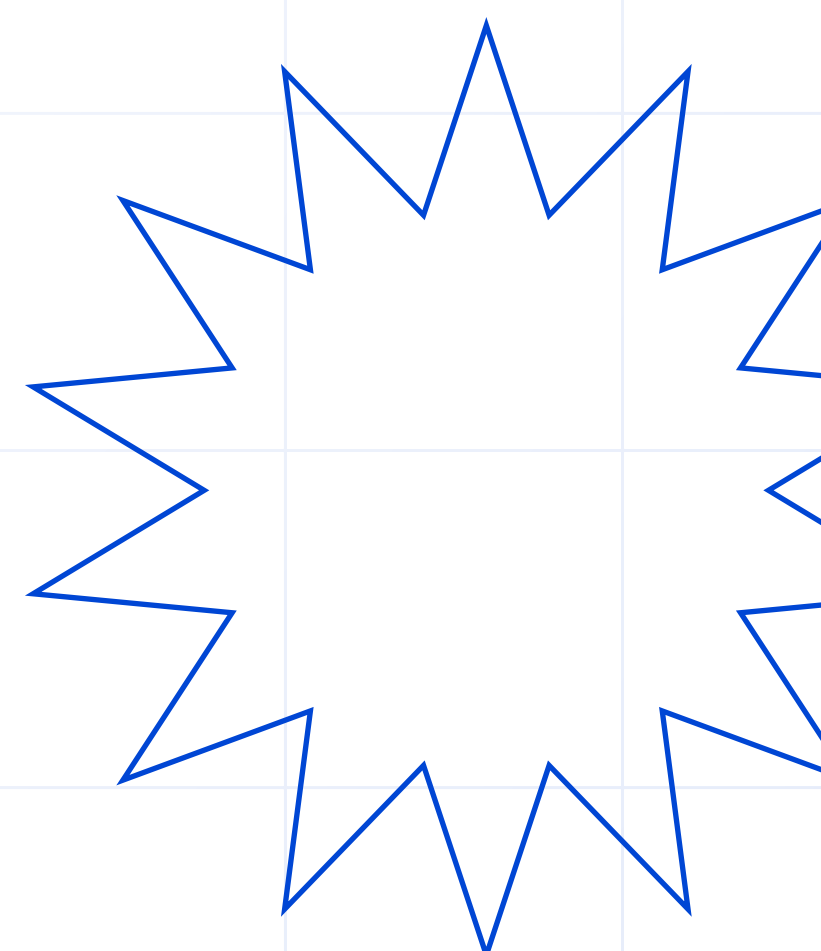
Situation

Target|Task

Action

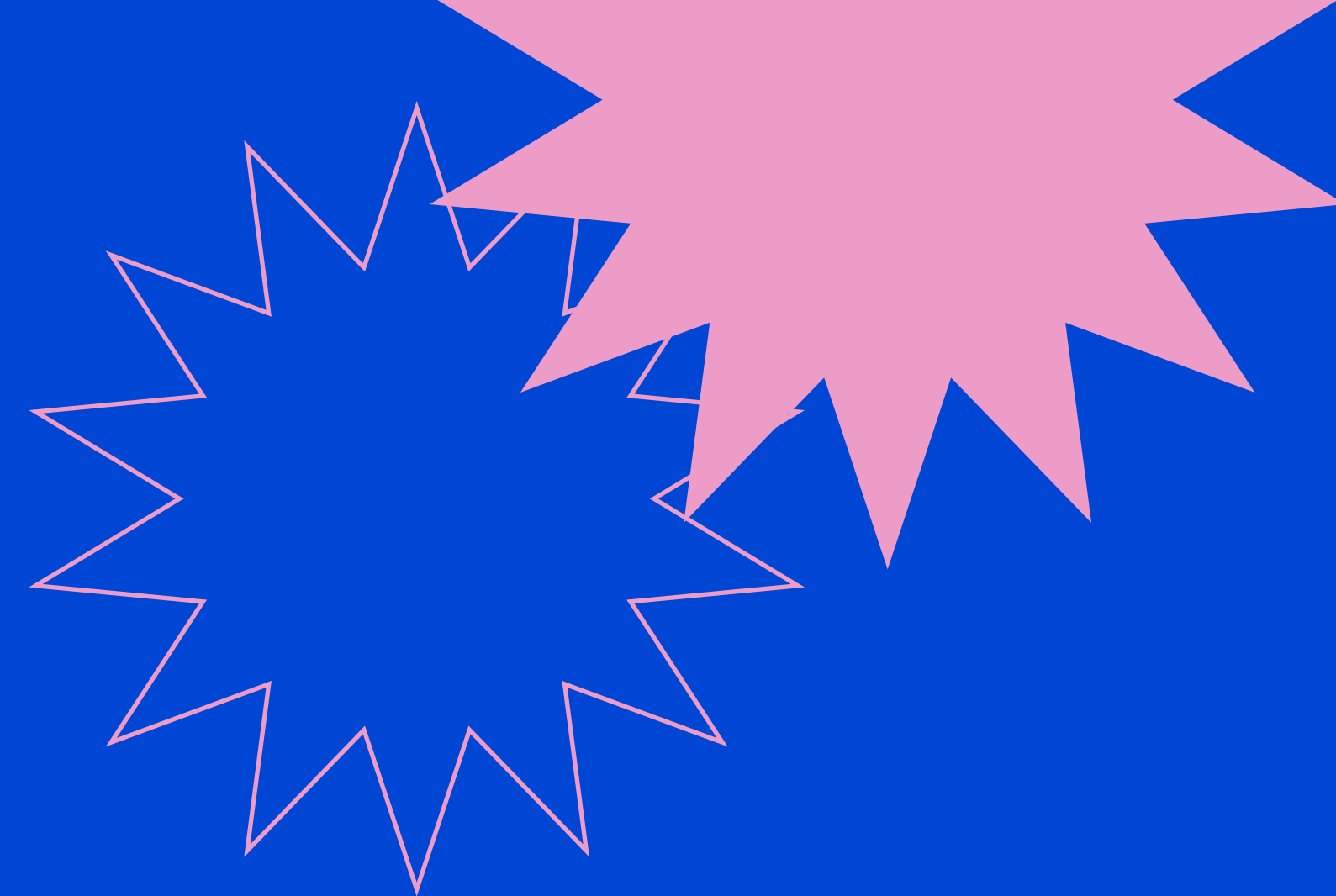
Result



- 
- ✳ **що отримали в результаті**
 - ✳ **чи вдалося** вирішити задачу
 - ✳ **як оцінюєте результат** для себе, для компанії
- 

ПІДГОТОВКА ДО ІНТЕРВ'Ю

- 01 Обрати компетенції для перевірки (з рівнем)
- 02 Підготували основні розкриваючі запитання
- 03 Знати поведінкові індикатори 



БЕНЕФІТИ ОЦІНКИ ПО КОМПЕТЕНЦІЯМ

Чіткість на вході –
точність на виході

Якість оцінки, якість
фідбеків, якість процесу

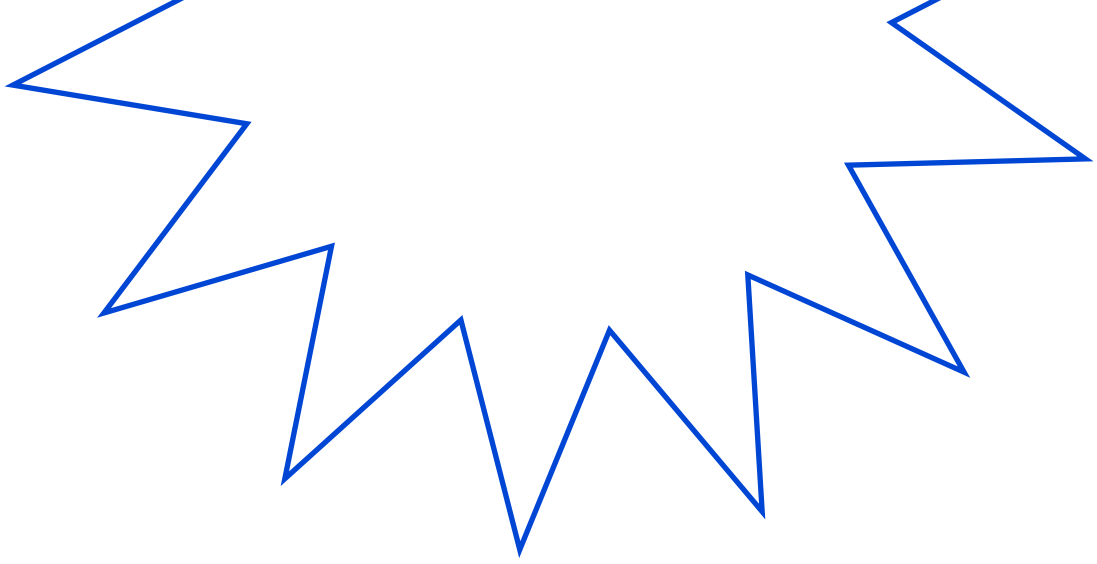
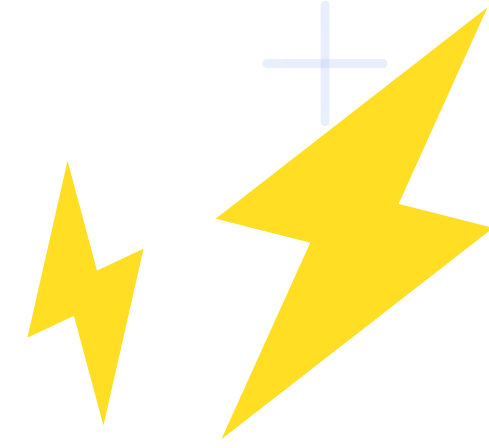
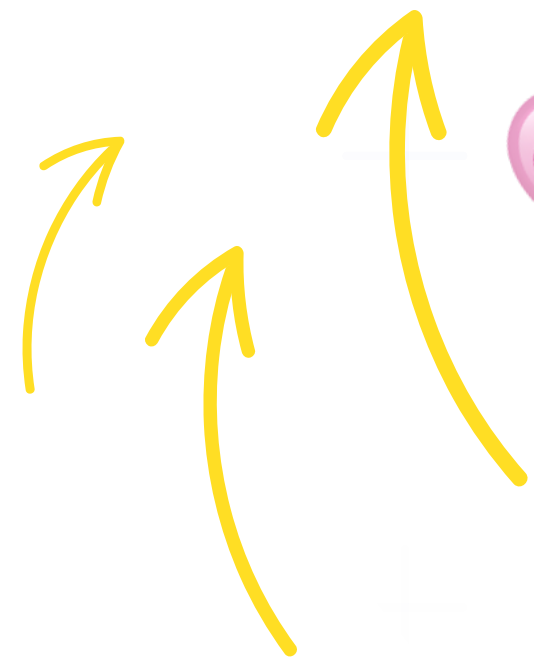
Скорочення Time-to-Fill,
Time-to-Hire, Cost per Hire

Якісній Candidate Journey

Менше помилок в наймі –
кращі бізнес результати!



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!





**Контакти для
зв'язку**

Доеднуйтеся!



LINKEDIN



FACEBOOK

PRJCTR
MENTORSHIP
PLATFORM

**PROJECTOR
MENTORSHIP**

