

Домашнее задание

«Модель компетенций сотрудника»

(сделать к семинару)

- ❖ Создайте **модель компетенций сотрудника** (на ваш выбор: на должность которую вы сейчас занимаете с компании; должность, которую вы хотели бы занимать; должность менеджера по персоналу).
- ❖ В модель компетенций, должны входить управленческие и профессиональные компетенции (около 7). **Управленческие компетенции**, которые необходимы для всех менеджеров компании. **Профессиональные (специализированные) компетенции** рассмотрите применительно для выбранного вами специалиста, связанные с его областью профессиональной деятельности. (Корпоративные компетенции брать не надо).
- ❖ Одну управленческую и профессиональную компетенции следует **описать по уровням, и с помощью индикаторов** (смотрите в качестве примера слайды в лекции-презентации «Компетентностный подход в управлении персоналом»). Таким образом, с индикаторами и уровнями должно быть 2

ЗАДАНИЕ. Интервью по методике STAR

(для студентов-иностранцев)

Условия: при проведении интервью по методике STAR, работа происходит **в паре** (где один участник – **интервьюер**, другой – **кандидат** на определенную вакансию; затем в паре участники

меняются ролями).

1. Выберите должность, на которую открыта вакансия в компании (например, студенты исходят из информации, на какую должность может/ хочет претендовать другой студент и т.п.). В домашнем задании (с семинару) вы описывали модель компетенций сотрудника с управленческими и профессиональными компетенциями (а также их уровни и индикаторы).
2. Студент-интервьюер выбирает компетенцию, которую будет оценивать у кандидата. (напоминаю, каждый студент в паре будет выполнять роль интервьюера).
3. Проведите интервью по методике STAR (запишите вопросы которые вы задавали кандидату; и что он отвечал). Затем студенты меняются ролями. Запишите получившиеся вопросы и ответы в интервью по компетенциям (при работе в паре, у вас получится 2 интервью).
4. Сделайте выводы о наличии у кандидата оцениваемой компетенции (по ее уровню) и его соответствие должности.

Каждый студент загружает на СДО свою модель компетенции и интервью, в котором оценивалась эта компетенция. А также интервью, где он был интервьюером и оценивал по методике STAR компетенцию у другого кандидата. Подпишите в задании, кто в интервью был интервьюером, а кто кандидатом на вакансию (и на какую

ЗАДАНИЕ. Интервью по методике STAR

(для студентов-россиян)

Условия: при проведении интервью по методике STAR, работа происходит **в паре** (где один участник – **интервьюер**, другой – **кандидат** на определенную вакансию; затем в паре участники **меняются ролями**).

1. Выберите должность, на которую открыта вакансия в компании (например, студенты исходят из информации, на какую должность может/ хочет претендовать другой студент и т.п.).
2. Каждый студент в паре пишет компетенции (не менее 5), которые нужны данному кандидату (то есть для «своего» кандидата), для эффективного выполнения должностных обязанностей и индикаторы к ним. Предоставляет их своему интервьюеру.
3. Студент-интервьюер выбирает компетенцию, которую будет оценивать у кандидата. (напоминаю, каждый студент в паре будет выполнять роль интервьюера).
4. Проведите интервью по методике STAR (запишите вопросы которые вы задавали кандидату; и что он отвечал). Затем студенты меняются ролями.
5. Сделайте выводы о наличии у кандидата оцениваемой компетенции (по ее уровню) и его соответствие должности.
6. Продемонстрируйте один из вариантов интервью.