

# ОЦЕНКА КАДРОВ.РУ

---

23 сентября 2020

## Как оценить навыки человеческих ресурсов

Как оценить навыки человеческих ресурсов

Используйте этот шаблон оценки навыков сотрудника отдела кадров для оценки кандидатов в отдел кадров на собеседовании. Не стесняйтесь изменять эти упражнения, чтобы они соответствовали потребностям вашей компании и занимали открытые должности.

Чем занимается специалист по персоналу?

Сотрудники отдела кадров играют тонкий баланс, учитывая интересы сотрудников, менеджеров, генерального директора и бизнеса в целом. Сотрудники отдела кадров отвечают за административные задачи и могут контролировать различные аспекты работы с людьми. Они часто служат контактным лицом, когда у сотрудников возникают вопросы о льготах, политиках и процедурах. Они могут помогать или разрабатывать системы управления эффективностью, программы обучения и развития и планы адаптации. Они также отвечают на жалобы сотрудников.

Навыки, необходимые сотрудникам отдела кадров

Хорошие сотрудники отдела кадров понимают сложный характер этой работы: они обладают целостным мышлением с превосходными навыками работы с людьми и способностями определять приоритеты. Большинство должностей отдела кадров требует, чтобы кандидаты имели высшее образование. Вот некоторые из навыков успешных сотрудников отдела кадров. Эти навыки также являются ключевыми для большинства должностей отдела кадров:

Конфиденциальность: осторожное обращение с конфиденциальной информацией о сотрудниках.

Критическое слушание: понимание того, что люди говорят, но также и того, что они не говорят.

Посредничество: изящно успокаивает комнату или человека.

Убеждение: сплотите сотрудников вокруг идеи или инициативы.

Что такое оценка навыков?

Как оценивать кадровиков

Следующие упражнения помогут вам оценить навыки сотрудников отдела кадров на собеседовании.

1. Оценка навыков конфиденциальности

Упражнение: главный операционный директор отправляет вам сообщение через наше веб-приложение для обмена сообщениями на рабочем месте, запрашивая информацию о заработной плате кого-либо из его / ее финансового отдела. Как бы вы отреагировали на этот запрос?

На что обращать внимание. Этот вопрос проверяет осведомленность кандидата о конфиденциальности конфиденциальной информации, например о заработной плате.

Несмотря на то, что главный финансовый директор имеет право знать информацию о зарплате сотрудника своего отдела, кандидат не должен передавать эту информацию через веб-приложение. Соответствующий ответ: «У меня есть информация, но из соображений конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни могу я прийти к вам в офис?»

Красные флажки: прямой отказ или обмен информацией с вышестоящим должностным лицом показывает, что кандидату нелегко понять чувствительность к определенной информации о сотрудниках - навык, который является ключевым для любой должности отдела кадров.

## 2. Оценка критических навыков слушания

Упражнение: в этом сценарии вы являетесь сотрудником отдела кадров нашей компании, а сотрудник А - вымышленный персонаж, который договорился с вами о встрече после того, как узнал, что их коллега, сотрудник В, выполняющий ту же роль, только что получил повышение. Сотрудник А не получил повышения, но какое-то время он лоббировал его. Как бы вы ответили?

Сотрудник А: Я был очень раздражен, узнав, что Сотрудник Б получил повышение. Я нахожусь в этой роли дольше. Я работал сверхурочно. Я знаю, что сотрудник Б - друг менеджера. Я просил о повышении по службе в течение последних трех месяцев, но мне сказали, что бюджета нет. Почему меня за это не рассматривали?

На что обращать внимание: хорошие кандидаты поймут, что сотрудник чувствует себя недооцененным. Они будут терпеливо выслушать сотрудника и дать объективный ответ. Предложат разобраться - с разрешения сотрудника. Но что еще более важно, они превратят разговор в разговор о развитии карьеры. Они могут спросить: «Какие навыки вы хотели бы получить, чтобы продвинуться по карьерной лестнице?» Или: «Где бы вы хотели видеть продвижение своей роли и как я могу вам с этим помочь?»

Красные флажки: кандидат, который отвергает опасения сотрудника или пренебрежительно или критически относится к нему (например, «вы были недостойны этого повышения, потому что вам не хватает навыков Х»), показывает, что он может не обладать навыками критического слушания или дипломатии, чтобы помочь сотрудникам.

## 3. Оценка навыков посредничества

Упражнение: вот сценарий. Сотрудник приходит к вам в офис и жалуется на серьезное изменение, о котором он не знал: его перенесли на другого менеджера без предварительного уведомления. Он потребовал объяснений, но его бывший начальник посоветовал ему «поговорить с отделом кадров». А теперь он ворвался в ваш офис и ругает вас. Как вы ответите?

На что обращать внимание: здесь произошел сбой или отсутствие связи, что лежит в основе большинства жалоб сотрудников, с которыми сталкивается HR. Хорошие кандидаты на должность сотрудника отдела кадров постараются разобраться в причинах этого. Они могут предложить пойти в отдельную комнату и назначить встречу между сотрудником, бывшим менеджером и новым менеджером, чтобы обсудить изменение.

Красные флажки: HR часто приходится решать неприятные конфликты, которые менеджеры не хотят разрешать. Вот почему людям в этой роли нужна толстая кожа. Они также должны брать на себя ответственность за проблемы. Любые уклонения или обвинения менеджера, начальника менеджера или генерального директора - это красные флаги. Любые бездушные заявления вроде «У тебя зарплата не меняется» тоже нарушают правила.

## 4. Оценка навыков убеждения.

Упражнение: вы работаете в быстрорастущем стартапе. Многие сотрудники, которые никогда раньше не были менеджерами, повышаются до руководителей групп или руководителей крупных отделов. Общаясь 1: 1 с этими менеджерами и их сотрудниками, вы замечаете ряд конфликтов, связанных с управлением, которые продолжают возникать (например, непоследовательное управление, фаворитизм, гендерная дискриминация). Вы хотите убедить своего генерального директора инвестировать в обучение навыкам управления человеческими ресурсами. Как бы ты это сделал?

На что обращать внимание: выделяются кандидаты, которые понимают, что им необходимо построить дело, используя данные для поддержки обучения менеджменту. Эти кандидаты также понимают, что не каждый менеджер от рождения обладает навыками управления людьми. Они могут обосновать необходимость обучения менеджеров, записывая количество возникающих конфликтов и то, как они могут повлиять на удержание сотрудников.

Красные флажки: кандидаты на должность сотрудника отдела кадров, которые чрезмерно эмоциональны в своих аргументах в пользу обучения менеджменту, могут забыть подкрепить свои аргументы данными. Ищите людей, которые знают, как убедить других с помощью доказательств.

Ссылка на статью: [Как оценить навыки человеческих ресурсов](#)