

Оценка талантов TMA

Соответствие компетенций и руководство для собеседования

Одобрено экспертом TMA: ()

8/20/2018

Audrey Hepburn

Оценка компетентности ТМА

Оценка компетентности ТМА переводит баллы по талантам в показатели компетентности. Вопросы для собеседования будут показаны для каждой компетенции.

Общие замечания по отчетам ТМА

Оценка талантов ТМА дает отчет по 22 независимым движущим силам и 44 талантам. Личность кандидата никогда не характеризуется, как положительная или отрицательная. Отчеты ТМА никогда не дают конечного суждения о кандидате. Безусловно, в определенных обстоятельствах или для определенной должности или культуры определенные таланты или черты характера предпочтительны в большей или меньшей степени.

Баллы, графики и описания личности в различных отчетах ТМА носят рекомендательный характер. Отчеты ТМА дают советы и предложения, финальное решение всегда остается за Вами. Метод ТМА делает процедуры по отбору, тестированию, коучингу и оценке более структурированными, тщательными и предметными.

Собеседование

В отчете эксперта Вам будет представлен план собеседования. Оценка компетентности является дополнением к отчету эксперта. Если Вы хотите продолжить собеседование по талантам, которые формируют базу компетенций, Вы найдете вопросы для собеседования здесь.

Никогда не передавайте этот отчет эксперта кандидату. Если Вы хотите передать отчет, пожалуйста, используйте отчет кандидата.

Амбициозность



Компетенция	Балл	Идеальный балл	Разрыв в баллах
Амбициозность	59.2	0	59.2
Ответственность	51.9	0	51.9
Формирование суждений	61.1	0	61.1

Должность:

test

Audrey Hepburn

Идеальный балл

Пояснительный отчет

Оценка компетентности переводит баллы по талантам в показатели компетентности. Затем балл кандидата сравнивается с идеальным показателем для определенной должности. При минимальном уровне соответствия компетенция выделена зеленым, в других случаях - красным. Числовой обзор представлен в колонке GAP (показатель разницы в баллах). Число от нуля или выше говорит о соответствии на должность, отрицательный показатель говорит о потенциальном несоответствии на должность. В конце отчета также показана важность соответствия компетенций для конкретной должности. График выстроен в алфавитном порядке.

Описание

Стремление подняться вверх, продолжить карьеру, бороться за успех и прилагать усилия для достижения этого.

Движущие силы / таланты, которые формируют психологическую основу для данной компетенции

Талант(ы)	Балл нормы	Инверсия
Амбициозность и сложные задачи	5	Нет
Настойчивость	5	Нет
Энергия и действия	6	Нет

Вопросы для собеседования

- Могли бы Вы привести пример, который показывает, насколько важны для Вас деньги?
- Вы занимались планированием вашей карьеры? Как ваше текущее положение вписывается в этот план?
- Когда Вы довольны своей работой? Каковы Ваши предпочтения?
- Как Вы до сих пор формировали Вашу карьеру? Почему Вас устраивает Ваша текущая позиция, и как Вы к ней пришли?
- Почему Вы хотите/хотели попасть на эту/ту позицию? Что Вы сделали, чтобы этого достичь?

Описание

Ответственен и подходит с ответственностью к свои действиям, действиям коллег и организации.

Движущие силы / таланты, которые формируют психологическую основу для данной компетенции

Талант(ы)	Балл нормы	Инверсия
Самоуважение	3	Нет
Конформизм	5	Нет
Ответственность и лидерство	6	Нет

Вопросы для собеседования

- Можете ли Вы привести пример серьезной проблемы в Вашем подразделении или организации, в которую Вы изначально не были вовлечены, но за которую Вы все-таки взяли ответственность, чтобы удостовериться, что всё разрешилось? Что вы сделали? Кого Вы привлекли к этому? Как была решена проблема?
- Вы осознанно не выполнили важной договоренности или правила? Что Вами двигало? Как Вы сообщили это заинтересованным сторонам? На каком основании Вы сделали такой выбор? Каков был результат?
- Приведите пример ошибки, допущенной кем-то, за кого Вы взяли на себя ответственность перед третьими лицами? Почему? Как Вы дальше взаимодействовали с человеком, который сделал ошибку? Каков был итог?

Описание

Способность сбалансировать факты и возможные подходы, принимая во внимание соответствующие критерии.

Движущие силы / таланты, которые формируют психологическую основу для данной компетенции

Талант(ы)	Балл нормы	Инверсия
Независимое мышление и деятельность	5	Нет
Принятие решений	6	Нет

Вопросы для собеседования

- Вы когда-нибудь находились под влиянием других людей при принятии важных решений?
- Могли бы Вы привести пример ситуации, в которой Вы не слушали рекомендации других людей? Почему Вы не приняли рекомендацию? Это было мудрым решением?
- Вы когда-нибудь жалели о том, что не прислушивались к советам других людей? Какие негативные последствия это имело для Вас?
- Вы когда-нибудь сожалели, что слушали советы других людей? Почему конкретно?
- Могли бы Вы привести два примера успешных решений, которые Вы сделали за последний год? Какие альтернативы Вы рассмотрели? Почему эти решения оказались хорошими? В какой степени Вы рассматривали возможные последствия решения в процессе его принятия?