

# КАК ПОНЯТЬ, КТО ВАМ НУЖЕН В КОМАНДЕ?

Набор людей в вашей команде определяется исходя из запланированных мероприятий. Вот как понять, кто вам нужен:

- 1. Еще раз **посмотрите на список мероприятий**, который вы составили
- 2. **Сгруппируйте эти мероприятия в обязанности:** например, «готовить еду», «общаться с партнерами», «координировать действия на площадке»
- 3. Исходя из обязанностей, **сформируйте конкретные позиции:** повар, координатор, специалист по работе с общественностью
- 4. Для каждой позиции **распишите набор компетенций:** «умение работать на полевой кухне», «умение излагать свои мысли», «управленческие навыки». Компетенции образуются из знаний и навыков соискателя

# НА ЧТО ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ ПРИ ПОДБОРЕ?



То, насколько соискатель разделяет ваши ценности и цели проекта.



На потенциал развития человека.



На набор знаний и навыков, которые уже у него есть.

Навыки делятся на:

**Hard skills** или «твердые» навыки — профессиональные навыки, которым можно научить и которые можно измерить. Примеры hard skills: вождение автомобиля, чтение, знание иностранного языка, умение программировать.

**Soft skills** или «мягкие» навыки — универсальные компетенции, которые не поддаются количественному измерению. Примеры soft skills — это такие социальные, интеллектуальные и волевые компетенции, как коммуникабельность, умение работать в команде, креативность, пунктуальность, уравновешенность.