

Recruitment Guide

Jak vybrat správné lidi? Začněte se správnými otázkami!

Jednou z cest, jak zvládnout najmout skvělé lidi do Vašeho týmu, je důkladně prozkoumání jejich schopností a motivace během výběrového řízení.

Behavioral interviewing, neboli technika rozhovoru zaměřená na chování z minulosti, díky níž je možné předpovědět i chování v budoucích konkrétních situacích. Tato forma pohovoru je spolehlivější, než hypotetické otázky typu „Co byste dělal, kdyby ...?“

Princip zkoumání chování kandidátů v konkrétních situacích a jejich způsob řešení Vám poskytne pravdivé reakce a odpovědi. Zároveň Vám umožňuje ověřit si, zda jsou vybraní kandidáti schopni učít se ze zkušeností a ze zažitých procesů. Tyto dovednosti jsou bezesporu zásadní pro jakoukoliv pozici zejména pak ve firmách, které jsou dynamické a rychle se rozvíjejí.

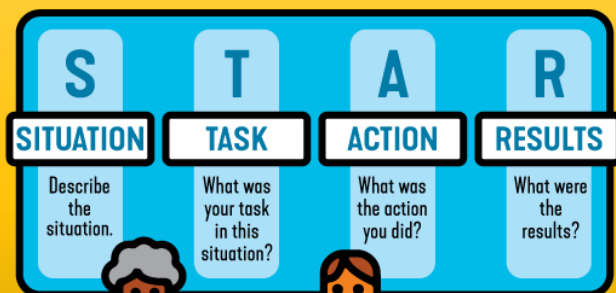
Metoda STAR, jež tvoří základní osu behaviorálních pohovorů, Vám prověřování kandidátů usnadní. Je prokázáno, že správně položené otázky a správně vyhodnocené odpovědi dokážou zvýšit **spolehlivost hodnocení kandidáta až o 100 %**.

Při používání metody **STAR** můžeme zkoumat relevantní příklady a projít s kandidáty strukturovaným procesem, který dokáže kandidáty s vámi lépe spojit.

CO ZNAMENÁ S.T.A.R.

Je to zkratka tvořená prvními písmeny anglických výrazů.

- S = Situace (Situation)
- T = Úkol (Task)
- A = Akce (Action)
- R = Výsledek (Results)



1. Situace (Situation)
Ptejte se na konkrétní příklady věcí, se kterými se kandidát potýkal. Ptejte se i na kontext (kde, kdy, jak atd.)
 - „Řekněte mi o situaci, kdy ...“
 - „Popište mi příklad, kde ...“
2. Úkol (Task)
 - „Co bylo potřeba udělat?“
 - „Jakou změnu bylo nutné provést?“
 - „Jaké výzvy z tohoto vyplynuly?“
 - „Jaký byl očekávaný výsledek?“

To, jakým způsobem kandidát definuje tyto faktory, napovídá více o jeho myšlení a motivaci.
3. Akce (Action)
 - „Co jste udělal?“
 - „Jak jste to udělal?“
 - „Proč jste zvolil tento přístup?“
 - „Jaké byly alternativy a proč byly zamítnuty?“

Šance rozvést odpověď a otestovat technické schopnosti kandidáta.
4. Výsledky (Results)
 - „Jaký byl výsledek?“
 - „Dokážete vědomě říct, jaký byl výsledek a jaké výhody přinesl – kvantitativní i kvalitativní?“

Vypovídá o hodnotách kandidáta a také o jejich schopnosti zhodnocovat a zapojovat analytické myšlení.

Pro inspiraci jsme pro Vás vytvořili 25 otázek vycházející z idejí a praxe z Managementu 3.0

1. Řekněte mi o situaci, kdy jste musel změnit vaše chování, aby byl projekt lépe zvládnutý.
2. Dokážete si vzpomenout na příklad situace, kdy jste musel motivovat své kolegy a kolegyně, abyste něčeho dosáhli?
3. Řekněte mi o situaci, kdy jste musel být kreativní v řešení problému.
4. Popište mi situaci, kdy jste raději delegoval něco zpět na vašeho nadřízeného.
5. Dejte mi příklad situace, kde nebyl jasný cíl. Jak jste se vyrovnal s touto situací?
6. Popište mi, co jste udělal, abyste se stal lepším ve vaší práci během uplynulého roku.
7. Řekněte mi, kdy jste se musel spolehnout pouze na psanou komunikaci k předání informací vašemu týmu.
8. Dejte mi příklad vašeho příspěvku k nějakému zlepšení.
9. Řekněte mi o situaci, kdy jste díky vizualizaci dokázal vysvětlit něco složitého.
10. Dokážete mi popsat situaci, kdy jste si „vypůjčil“ nápad a upravil ho tak, abyste z něj profitoval?
11. Popište mi, jak aplikujete cykly zpětné vazby na svou práci a jak je urychlujete.
12. Řekněte mi o situaci, kdy jste se v práci necítil motivovaný. Jak jste to vyřešil?
13. Popište mi situaci, kde jste se v rámci týmu museli dostat ke konsenzuální shodě.
14. Dokázal byste mi dát příklad situace, kdy jste se musel chovat jinak než dle hodnot vaší firmy/týmu?
15. Popište mi situaci, kdy jste někomu pomohl v jeho profesním růstu.
16. Řekněte mi příklad situace, kdy jste pomohl někomu z vašeho týmu nebo firmy i v mimoprofesionálním životě.
17. Udělal jste v práci někdy nějaký experiment? Jaký?
18. Řekněte mi příklad situace, kdy celkový účel a počínání nějaké firmy se neshodoval s vaším přesvědčením?
19. Dejte mi příklad toho, kdy jste při pracovním setkání zásadně změnil situaci?
20. Popište mi situaci, kdy jste dokázal upevnit či zlepšit vztahy uvnitř vašeho týmu.
21. Popište mi situaci, kdy jste dokázal upevnit nebo zlepšit vztahy mezi týmy.
22. Jaký kompliment jste dal nějakému vašemu kolegovi/kolegyni?
23. Co jste udělal v poslední době, abyste někomu pomohl cítit se šťastněji v jeho práci?
24. Řekněte mi o situaci, kdy jste naposledy dal zpětnou vazbu někomu z vašeho týmu.
25. Dejte mi příklad, kdy jste zpětně vyhodnocoval svou práci.