rekrutuj z pasją

REKRUTACJA NA STANOWISKA WYŻSZEGO SZCZEBLA

Workbook



CO BADAĆ PODCZAS ROZMOWY REKRUTACYJNEJ?

1 Przeanalizuj jedną z ostatnich rozmów rekrutacyjnych, które prowadziłaś/eś, i spróbuj zidentyfikować dominującą motywację kandydata – czy była to motywacja dążenia, czy unikania?

- Co kandydat chciał osiągnąć na nowym stanowisku?
- Jakie zagrożenia, straty lub niedogodności chciał ominąć?
- Jakie sformułowania używał, gdy mówił o celach i potrzebach?
- Czy wykazałaś/eś wystarczającą dociekliwość, by zejść poniżej deklaratywnego poziomu?

CO BADAĆ PODCZAS ROZMOWY REKRUTACYJNEJ?

2 Przygotuj zestaw pytań, które pomogą Ci podczas rozmowy rekrutacyjnej ocenić poziom samodyscypliny i wytrwałości kandydata.

- Jakie zachowania świadczą według Ciebie o wysokim poziomie dyscypliny?
- Czy w Twojej organizacji zdarzyły się przypadki, gdy brak dyscypliny lidera wpłynął na zespół?
- Czy masz w swojej historii rekrutacyjnej kandydata, który zaskoczył Cię (pozytywnie lub negatywnie) właśnie w tym obszarze?

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.

CO BADAĆ PODCZAS ROZMOWY REKRUTACYJNEJ?

3 Przeanalizuj przykład kandydata, który Twoim zdaniem cechował się wysoką lub niską odpowiedzialnością za słowa i deklaracje.

- Czy dotrzymywał terminów kontaktu, przesyłania dokumentów itp.?

- Jak reagował, gdy pojawiały się trudności lub opóźnienia?

- Jakie masz przekonania na temat punktualności i jej związku z szacunkiem i odpowiedzialnością?

CO BADAĆ PODCZAS ROZMOWY REKRUTACYJNEJ?

4 Oceń, jaką masz gotowość i umiejętności do badania tej kompetencji podczas rozmowy. Oceń również, jak rozumiesz pojęcie „konsekwencji" w kontekście pracy lidera.

- Czy uważasz wyciąganie konsekwencji za trudne? Dlaczego?

- Jakie pytanie zadałabyś/zadałbyś, by zobaczyć, jak kandydat radzi sobie z sytuacjami wymagającymi reakcji na niewywiązywanie się zespołu z obowiązków?

CO BADAĆ PODCZAS ROZMOWY REKRUTACYJNEJ?

5 Przeanalizuj przypadek kandydata, który wykazał się (lub nie) elastycznością i gotowością na zmianę. Jakie pytania lub sytuacje pozwoliły Ci to zauważyć?

- Czy kandydat miał wcześniej doświadczenie w zarządzaniu zmianą?

- Jak opowiadał o porażkach, restrukturyzacjach lub reorganizacjach?

- Czy wykazywał postawę otwartości na nowe rozwiązania?