rekrutuj z pasją

REKRUTACJA NA STANOWISKA WYŻSZEGO SZCZEBLA

Workbook



LIDER Z SYNDROMEM OFIARY

1 Pomyśl o liderze (lub kandydacie), z którym pracowałaś/eś, i oceń, czy jego postawa wskazywała na mentalność ofiary. Zastanów się, jak wpływała ona na zespół, atmosferę i jakość podejmowanych decyzji.

- Jak mówił o trudnościach lub przeszkodach?

- Czy szukał rozwiązań, czy raczej wymówek?

- Jak często obwiniał innych lub okoliczności?

- Czy brał odpowiedzialność za swoje decyzje?

LIDER Z SYNDROMEM OFIARY

2 Przeanalizuj 2-3 przykładowe odpowiedzi kandydatów, które mogą wskazywać na syndrom ofiary. Zapisz je poniżej, a następnie podaj alternatywną wersję, która pokazuje postawę odpowiedzialności i dojrzałości.

Odpowiedź z mentalności ofiary	Alternatywna odpowiedź

LIDER Z SYNDROMEM OFIARY

3 Wymyśl pytania rekrutacyjne, które pomogą Ci sprawdzić, czy kandydat przejawia mentalność ofiary czy proaktywną postawę wobec trudności.

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

LIDER Z SYNDROMEM OFIARY

4 Wyobraź sobie zespół, w którym lider funkcjonuje w mentalności ofiary. Zastanów się i wypisz, jakie skutki może to mieć dla:

- Klimatu i motywacji w zespole
- Inicjatywy i zaangażowania pracowników
- Efektywności realizacji celów
- Kultury odpowiedzialności i współpracy

LIDER Z SYNDROMEM OFIARY