



ТЕХНОЛОГИЯ ОТБОРА ПРАВИЛЬНЫХ ЛЮДЕЙ В КОМАНДУ

ФРАГМЕНТ
СНИЖАЕМ ОШИБКИ ПРИ СОБЕСЕДОВАНИИ

Риски и ошибки

Что важно не пропустить при отборе Вашего сотрудника

На собеседовании что-то смущает	Но мы хотим закрыть вакансию и думаем:	В чем риск?	Что делать?
<p>Великолепный человек и специалист. При этом предлагаемая работа - не то, что ему реально подходит.</p>	<p>Нельзя таких упускать. Пусть задача не подходит. Но нам нужны такие люди, а ему срочно нужна работа.</p>	<p>Занимаясь не своим делом, человек выгорает и уходит. Если вынужден соглашаться на нелюбимую работу, результат может страдать.</p>	<p>Обязательно оцениваем, совместимы ли человек и задача. Если нет, но человека упускать не хотим, оцениваем перспективу его перевода на другие задачи.</p>
<p>Человек подходит по всем параметрам, но немного не дотягивает по знаниям и навыкам в предметной области.</p>	<p>Доучим, дорастим - и будет то, что надо.</p>	<p>Если нет мотивации на собственное развитие, то никогда не дорастите. Придётся нянчиться и исправлять ошибки. А если она есть, то действительно вариант рабочий.</p>	<p>Внимательней разбираемся с мотивацией соискателя, выявляем желание развиваться, оцениваем обучаемость.</p>
<p>Классный специалист пришёл от конкурента.</p>	<p>Ну и что, что от конкурента? Готовый спец - надо брать с закрытыми глазами.</p>	<p>Может после Вас пойти к следующему конкуренту, прихватив клиентов и ценную информацию.</p>	<p>Очень внимательно разбираемся с моральными качествами, мотивацией, причинами ухода, частотой смены работы. Можно задать «вопрос с подвохом», готов ли, например, соискатель поделиться с Вами закрытой информацией прошлого работодателя. Если да, то и Ваша информация далее под угрозой.</p>
<p>Супер-профи уровня «звезда», но в личных качествах что-то смущает (манипулирует, неуважителен к прошлым коллегам, рассказывает сплетни и т.п.).</p>	<p>Таких профессионалов мало, можно закрыть глаза на странности в общении. У нас такая крутая команда, что может исправиться.</p>	<p>Точно не исправится. И главный риск в том, что загубит Ваш командный дух, подорвёт отношения, ценности или дисциплину.</p>	<p>Определяем точнее, в чем именно «подвох». Если личные качества кандидата не приемлемы в Вашей команде, не рискуем принимать.</p>



Риски и ошибки

Что важно не пропустить при отборе Вашего сотрудника

На собеседовании что-то смущает	Но мы хотим закрыть вакансию и думаем:	В чем риск?	Что делать?
<p>Нет 100% уверенности, что соискатель Вас слышит. Отвечает не совсем то, о чем спросили.</p> <p>Не учитывает в разговоре информацию, которая уже ранее обсуждалась.</p> <p>Старается больше говорить, чем слушать.</p>	<p>Коммуникации не идеальны, но это не критично. Главное подходит во всем остальном.</p>	<p>Слышит или нет - очень важный аспект коммуникаций. Будьте готовы к тому, что будет неправильно понимать задачи, а потом и замечания к неверно выполненной работе.</p>	<p>Уделить особое внимание проверке этого коммуникативного навыка.</p>
<p>Соискатель демонстрирует безумную целеустремленность, заточенность на результат. Есть ощущение, что это человек из категории «по головам». Добивается своего любой ценой.</p>	<p>Может, это не так уж и плохо? Поможет нам совершить прорыв в достижении целей.</p>	<p>Только до тех пор, пока ваши цели и интересы совпадают. Если что-то пойдёт не так, не задумываясь причинит ущерб любого масштаба.</p>	<p>Очень внимательно разбираемся с мотивацией, чтобы не пропустить достигаторство любой ценой. Оцениваем потенциальный ущерб и масштабы риска.</p> <p>Обсуждая прошлый путь человека, выясните, почему/зачем он поступил именно так в той или иной ситуации.</p>
<p>Соискатель - гений коммуникаций, который блестяще продаёт себя. Уверенно обещает сверхрезультаты, красиво подчеркивает свои сильные стороны и т.п.</p>	<p>Это очень хорошо со всех сторон. И в коллектив впишется, и к заказчику в доверие.</p>	<p>Это действительно хорошо, если перед Вами не лжец, который умело скрывает отсутствие каких-либо навыков, кроме коммуникаций.</p>	<p>Не поддаваться только очарованию и обещаниям, внимательней проверить реальные навыки. Запрашивать больше подтверждений, дать тестовое задание.</p> <p>Проверить выраженность функции Р (производство результата) по методологии Адизеса.</p>



Риски и ошибки

Что важно не пропустить при отборе Вашего сотрудника

На собеседовании что-то смущает	Но мы хотим закрыть вакансию и думаем:	В чем риск?	Что делать?
Соискатель очень амбициозен. Есть ощущение, что его амбиции заведомо превосходят те возможности, которые Вы можете предложить.	Сейчас главное решить нашу задачу хотя бы на полгода, а дальше разберёмся.	Довольно быстро перерастёт стоящие задачи. Потом может просто уволиться, может открыть свой бизнес, аналогичный Вашему, если его амбиции дополнены склонностью к предпринимательству, а Ваша бизнес-модель допускает копирование.	Разобраться с мотивацией и оценить риск. Если принимать на работу, то с осознанием, как работаете с риском.
Соискатель задаёт странные вопросы, не связанные напрямую с условиями труда и обязанностями.	Человек, видимо, чрезмерно общителен или любопытен. Это не страшно.	Может также говорить о наличии скрытых целей. В этом случае смысл заданного вопроса не очень понятен Вам, но понятен собеседнику. Как следствие, человек придёт к Вам ради таких целей. Например, поучиться чтобы открыть такой же бизнес. Или заранее готовится совмещать 2 места работы. Или ищет формальное трудоустройство для ипотеки и ему важно, чтобы его не особо контролировали. И тому подобное.	Уделяем особенное внимание мотивации. Не оставляем без внимания вопросы, цель которых непонятна. Просим собеседника уточнить, почему он этим интересуется.



Риски и ошибки

Что важно не пропустить при отборе Вашего сотрудника

На собеседовании что-то смущает	Но мы хотим закрыть вакансию и думаем:	В чем риск?	Что делать?
Соискателя интересует один-единственный фактор - зарплата. Он согласен на все условия, демонстрирует рвение и горящие глаза при условии, что работодатель согласен платить озвученную сумму.	Бюджет позволяет его принять, а горящие глаза очень подкупают. Пусть работает, знать себе цену - это неплохо.	В таких случаях бывают 2 последствия: 1) каждое «лишнее» телодвижение стоит денег; 2) мне предложили в другом месте на 3 копейки больше - и я уйду, завтра уже на работу не выйду.	С осторожностью относиться к исключительно денежной мотивации. Внимательно оценить карьерный путь, какие цели и задачи сейчас ставит. Быть готовым, что это сотрудник на время.
Соискатель не очень хорошо вписывается в культурные особенности или ценности команды. Например, у Вас неформальная атмосфера, а он адепт жестких регламентов. Ваша главная ценность команда, а он ярко выраженный индивидуальный игрок.	В этом нет особого вреда. И, наверное, человек подстроится под команду, ему же нужна работа.	Огромного вреда в таком несоответствии действительно нет. И он действительно будет подстраиваться. Риск в том, что некомфортная среда и постоянная необходимость подстройки будет угнетать. В результате - выгорание, работа без удовольствия, увольнение.	Оценить масштабы несоответствия и готовиться к тому, что это человек на короткую или среднюю перспективу.

