

POHOVOR

Metoda vedení pohovoru **STAR** = S (situations)T (task)A (action)R (results) – dobré připravit si soubor konkrétních situací, úkolů, akcí a výsledků, které jsem v dosavadní kariéře zažil.

POHLED HR:

Co chce zjistit: „*Líbí se mi?*“ „*Je dost motivovaný pro tu pozici?*“ „*Má schopnosti a dovednosti pro tuto pozici?*“

PROJEV – NA CO POZOR:

Murphyho zákony platí
neustále

- Přijďte včas!!! (mějte ideálně rezervu 20 min – ale na recepci se ohlaste 5-10 min předem)
- Buďte oblečení lépe než HR/manager
- Nastudujte etiketu (*počkám na vyzvání k sednutí, nepodávám ruku první...*)
- Neverbální projevy komunikace mají velkou váhu (vzprímený postoj, srozumitelné odpovídání, pevný stisk ruky) – „*Lidé si nepamatují, co jste řekli, ale pamatují si, jak se vedle vás cítili.*“
- Zavazadla, dokumenty, POZNÁMKY (lepší si je psát)
- Po pohovoru vždy pošlete děkovný e-mail.

Buďte slušní, ale asertivní. Když nepřichází vyzvání k posazení, tak se zeptejte, jestli si smíte sednout!

TIPY & TRIKY & OTÁZKY:

- Nepomlouvejte předchozí zaměstnavatele (najděte diplomatický důvod odchodu: „*Firma byla malá a rozhodl jsem se dál růst. Naše firma propouštěla a již došlo na 5. Propouštěcí kolo a firma se rozloučila i semnou.*“)
 - o Co si myslíte o vašem předchozím šéfovi?
- Když máte mluvit o sobě, tak se vyhněte klišé a odpovídejte, v čem byste mohli být prospěšní konkrétnímu zaměstnavateli (*v loňském roce jsem u svého předchozího zaměstnavatele vedl projektový tým o 5 lidech a zaváděli jsme xy procesů...*)
- Otázku na peníze šikovně odehrajte – „*ještě neznám všechny aspekty pozice, jaké jsou výše očekávání od pozice v následující 90 dnech, 6 měsících?*“ Mějte připravený rozsah podle benefitů aj.
- Mějte připravené 60-120 sec povídání o sobě (STAR, úspěchy, konkrétní čísla!!!)

NA CO SE PTÁT:

- Umístění v organizaci – představení organigramu firmy, report lines..
- Náplň práce? Vymezení kompetencí? Využívání jazyka?
- Možný další rozvoj?
- Jak probíhá adaptace? (*jak dlouho a kdo mě a jak zaškolí?*)
- Ta pozice je nová, nebo už zavedená? (*Co by mělo být zachováno a co by se mělo změnit na pozici s novým zaměstnancem? Jaký je budget pro novou pozici?*)
- Jaká je fluktuace u vás ve společnosti? Jak dlouho u vás ve společnosti lidé průměrně zůstávají?
- Neptejte se na benefity, peníze, délku dovolené, počet sickday, nutnost práce o víkendech a na cokoliv co má zaměstnavatel na webu!



OTÁZKY KTERÉ SE MŮŽETE U POUHOVORU DOSTAT:

Předchozí zkušenosti:

- Jak byste popsal(a) svou dosavadní profesní kariéru?
- Jakou práci jste dělal(a) v minulém zaměstnání?
- Co se vám na této práci líbilo (nelíbilo)?
- Co se vám v této práci podařilo, jaké byly vaše největší pracovní úspěchy?
- Co jste se tam naučil(a) nového?
- Proč jste z minulého zaměstnání odešel(a)?
- Jak byste popsal svůj pracovní/vedoucí styl?
- Jak vypadal typický den ve Vašem posledním zaměstnání?
- Jaké byly Vaše běžné povinnosti v předchozí práci?
- Co by měl Váš současný/předchozí zaměstnavatel dělat, aby byl úspěšnější?
- Za co jste byl(a) kritizován(a)? Jak jste na kritiku zareagoval(a)?
- Co bylo ve Vašem posledním zaměstnání nejsložitější? Co bylo nejjednodušší?

Motivace & Budoucnost

- Proč máte zájem o vypsanou pozici? Proč jste se rozhodl(a) zareagovat na náš inzerát?
- Co očekáváte od práce, o kterou se ucházíte?
- Co považujete za svůj největší úspěch/neúspěch?
- Jaké si stavíte profesní cíle, čeho byste ve své práci (ve své kariéře) chtěli dosáhnout?
- Jaké schopnosti Vás dle Vašeho názoru předurčují pro tuto pozici?
- Jak si představujete Vaši budoucí kariéru?
- Popište, jak si představujete Vaše ideální zaměstnání?
- Kde se vidíte za dva roky?
- Kde se vidíte za pět let? Za deset let?
- Jak dlouho byste chtěl(a) pracovat pro naši společnost?

Osobnostní charakteristiky

- Jaké jsou Vaše silné a slabé stránky?
- Jací lidé Vás dokážou rozčítit?
- Jakých vlastností si vážíte na druhých lidech?
- Kdyby pro Vás peníze nebyly důležité, co byste chtěl dělat?
- V jaké situaci jste nerozhodný?
- Jakou situaci považujete za složitou a proč?
- Upřednostňujete práci v týmu nebo samostatnou práci? Jste týmovým hráčem?
- Co předchází důležitému rozhodnutí?
- Jaké věci raději děláte sám a jaké raději delegujete na ostatní?
- Jakým způsobem si zvyšujete Vaši profesní kvalifikaci?
- Řekněte nám něco o sobě?
- Jak trávíte volný čas?
- Jak bojujete proti stresu?
- Jaké parametry má pro vás obtížná situace?
- Jaké úkoly přenecháváte ostatním a jaké si raději děláte sám?
- Vaše životní krédo



- Jaké 3 věci by o vás řekli vaši přátelé?

Otázky k nabídce

- Co víte o naší společnosti, našich produktech a službách?
- Proč jste si vybral(a) právě ji?
- Jakou máte představu o své práci v novém zaměstnání?
- Jaké své znalosti a dovednosti si myslíte, že v novém zaměstnání uplatníte?
- Proč si myslíte, že bychom měli přijmout právě vás?
- Čím byste mohl přispět naší společnosti?
- Jaké vlastnosti by měl mít Váš nadřízený?
- Jaké jsou Vaše představy o výši platu?
- Kdy k nám můžete nastoupit?

Otázky ve snaze vás dostat pod tlak:

"Kolik nafukovacích balonků by se vešlo do této místnosti?" -- *PricewaterhouseCoopers*

"Vysvětlete kvantovou elektrodynamiku ve dvou minutách, začněte teď." -- *Intel*

"Na stupnici od 1 do 10 ohodnoťte, jaký jste podivín." -- *Capital One*

"Pokud byste se scvrkl do velikosti tužky a byl vložen do mixéru, jak byste se dostal ven?"

"Vysvětlete mi, co se stalo v této zemi za posledních deset let." -- *Boston Consulting*

"Kdybyste mohl stát superhrdinou, kdo by to byl?" -- *AT&T*

"Jak zvažíte slona, pokud nemáte váhy," -- *IBM*

"Kolik chytrých telefonů je v New Yorku?" -- *Google*

"Kolik cihel má Šanghaj? Berte do úvahy pouze obytné budovy." -- *Deloitte Consulting*

"Jak byste zajistil prodej ping-pongových míčků, pokud by ping-pong vyšel z módy? Napište seznam způsobů, pak detailně popište jeden z nich." -- *Microsoft*

Behaviour Event Interview: Moderní HR nástroj k odhalení pracovních návyků a částečně osobnosti kandidáta.

Otázky typu:

Popiš situaci, kdy ti tvoje komunikační dovednosti pomohli získat úspěch v práci.

Popiš situaci, kdy si vyřešil situaci logickým úsudkem.

Popiš situaci, kdy si naštvál zákazníka a jak si s tím pracoval?



ASSESSMENT CENTRUM

je metoda, při níž jsou uchazeči ve skupině (3-6) podrobováni modelovým situacím, řeší případové studie, účastní se týmové práce a prezentují výsledky své práce. Trvá déle než klasický pohovor (několik hodin – několik dní). Je velmi komplexní a zjišťují kompetence účastníků.

SLEDOVANÉ KOMPETENCE:

| Rodina | Kompetence | |
|-----------------|----------------------------|--|
| Řešení problémů | Řešení problémů | Kompetence opírající se o stálější atributy (rysů, schopností, vlastností): jsou stabilní a je složité s nimi cokoliv dělat. |
| | Hledání informací | |
| | Tvořivost | |
| Přístup k práci | Plánování a organizování | X |
| | Adaptabilita | |
| | Odolnost vůči zátěži | |
| | Pečlivost a svědomitost | |
| | Motivovanost | |
| Komunikace | Slovní projev | Kompetence fluidní (dovednosti a znalosti): jsou proměnné a ovlivňují se učním |
| | Písemný projev | |
| | Naslouchání | |
| | Přesvědčivost | |
| Vztahy | Interpersonální dovednosti | |
| | Vůdcovství | |
| | Týmová práce | |
| | Zvládání konfliktů | |

(dle Gibbonsové)

METODY:

Vždy jde o kombinaci metod, které simulují situace z pracovní reality, nebo zjišťují dovednosti a schopnosti, které jsou důležité pro pracovní realitu:

- Hraní rolí
- Skupinové diskuse
- Prezentace
- Případové studie
- Administrativní činnosti
- Podnikatelské hry

ETIKA AC:

- Účastník má právo na informace a výstupy z AC, které se ho týkají (výsledky pozorování, formulovaná doporučení a hodnocení)
- Účastník má právo na informace před AC (jak bude dlouhé, jaké metody bude obsahovat, kolik bude účastníků...)

