

Kwestionariusz rekrutacyjny PAYBACK

Zgodnie z metodologią **Ideal Team Player** – Idealny gracz zespołowy łączy w sobie trzy zdolności: pokorę, głód i mądrość.

HUMBLE – POKORA

Tą cechą charakteryzują się osoby, które **nie przykładają nadmiernej wagi do własnej pozycji**, nie przypisują sobie cech, których nie mają, ale też **nie umniejszają własnej wartości**. Idealny gracz zespołowy nie ma rozdmuchanego ego, które nakazuje mu zabiegać o pochwałę dla jego zasług. Jednocześnie **potrafi docenić pracę innych** i traktuje sukces, jako **wspólne osiągnięcie**.

Osoba pozbawiona pokory jest arogancka, zabiega o własną uwagę, patrzy na świat ze swojej perspektywy i realizuje partykularne interesy. Z drugiej strony może to być osoba o niskim poczuciu własnej wartości, która z lekceważeniem mówi o swoich zdolnościach, o swojej roli i odpowiedzialności w firmie.

HUNGRY - GŁÓD

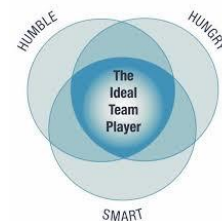
Osoby głodne wiedzy i ciągłego rozwoju chcą **brać na siebie coraz większą odpowiedzialność i ciągle doskonalić swoje umiejętności**. Mają **silną motywację wewnętrzną** i **sumiennie wywiązują się** ze swoich zadań. Chętnie **dzielą się wiedzą z innymi** członkami zespołu, inspirują i zachęcają do samorozwoju.

SMART – MĄDROŚĆ / INTELIGENCJA EMOCJONALNA

Osoby mądre potrafią **zrozumieć zachowania** członków zespołu i **dostosowywać się** do zaistniałych sytuacji. **Szanują innych** poprzez uważne **wysłuchanie** ich, a także poprzez zadawanie doprecyzowujących pytań. Idealny gracz zespołowy jest **pełen energii, pracuje z pasją** i na wszystkie możliwe sposoby wspiera zespół. **Komunikuje się** tak, by inni poczuli się docenieni, zrozumiani i zauważeni.

Siłą tego modelu jest umiejętne połączenie trzech zdefiniowanych cech, tak aby się wspierały i uzupełniały. Pojedyncze cechy nie wystarczą do stworzenia profilu idealnego członka zespołu. Osoby, u których cechy te są niezrównoważone mogą osłabiać efektywności i jakość współpracy w danym zespole.

Przykłady pytań rekrutacyjnych



HUMBLE – POKORA

- 1. Proszę opowiedzieć o najważniejszym osiągnięciu w Pana/i karierze zawodowej.**
(zwróć uwagę czy kandydat mówi tylko o sobie, a na ile w swojej wypowiedzi zwraca uwagę na pracę zespołu, a jego wypowiedź przybiera formę „my”; jeśli mówi o własnych dokonaniach, dopytaj czy w tych konkretnych kwestiach pracował samodzielnie – sprawdź czy docenia pracę innych i traktuje sukces jako wspólne osiągnięcie)
- 2. Proszę opowiedzieć o najtrudniejszej sytuacji w Pana/i karierze.**
(zwróć uwagę czy kandydat nie narzekał, a opowiadał o doświadczeniu z poczuciem wdzięczności za sytuację jakiej doświadczył i co z tym związane wnioski jakie wyciągnął; ewentualnie dopytaj: Jak poradził/ła Pan/Pani sobie z tą sytuacją? Jakie wnioski wyciągnął/ęła Pan/i z tej sytuacji?)
- 3. Proszę opowiedzieć o najbardziej kompromitującym momencie w Pana/i karierze albo o największej porażce?**
(człowiek pokorny nie ma problemu by mówić o swoich porażkach, ponieważ nie przeszkadza mu, że jest niedoskonały; wnikliwie słuchaj czy kandydat ma poczucie odpowiedzialności, wyciąga wnioski oraz zastanów się czy rzeczywiście je potem stosuje)
- 4. Co by Pan/i uznał/a za swoją największą słabość? Jak Pan/i nad nią pracuje?**
(zwróć uwagę czy kandydat nie stara się przedstawiać swoich słabości jako atuty - „za dużo biorę na siebie”; w tym pytaniu sprawdzamy czy kandydat rzeczywiście potrafi się przyznawać do swoich słabości)
- 5. Proszę mi opowiedzieć o osobie, która Pana/ią inspiruje. Dlaczego?**
(zastanów się czy kandydat potrafi wyrazić autentyczne uznanie – egoistka tego nie zrobi)
- 6. Proszę opisać zespół, w którym Pan/i pracuje na co dzień.**
(zachęcaj do opisywania konkretnych interakcji zespołowych, zwróć uwagę czy kandydat docenia wysiłek zespołu, jest gotowy działać dla dobra zespołu)
- 7. Proszę opisać Pana/i styl zarządzania zespołem. W jaki sposób motywuje Pan/i zespół?**
(zwróć uwagę na ile kandydat podkreśla rolę pracy zespołowej, docenia wysiłek zespołu, na ile traktuje swój sukces jako wspólne osiągnięcie; możesz dopytać: Co Pan/i w nim ceni? Co Pan/i by zmienił/a? Jak Pan/i wpływa na pracę i rozwój zespołu?)

HUNGRY – GŁÓD

- 1. Proszę mi opowiedzieć o najtrudniejszym zadaniu, nad którym Pan/i pracował?**
(szukamy rzeczywistych poświęceń, na które kandydat się zdecydował; zwróć uwagę czy nie narzekał, a opowiadał o tym w doświadczeniu z poczuciem wdzięczności; osoby głodne gdy jest taka konieczność biorą na siebie zadania żmudne i trudne)

2. Czy zdarza się Pan/i wykonywać zadania wykraczające poza Pana/i zakres odpowiedzialności?

(zwróć uwagę czy kandydat chętnie angażuje się w zadania wykraczające poza jego zakres odpowiedzialności – na ile jest osobą głodną nowej wiedzy)

3. W jaki sposób zarządza Pan/i swoim czasem pracy? Czy często zdarza się Panu/i pracować poza godzinami pracy? Jak się Pan/i z tym czuje?

(zwróć uwagę czy kandydat nie przekłada zbyt dużej wagi do sztywnych godzin pracy – jeśli zbyt wiele wagi przyświeca równowadze może brakować mu głodu, takie osobie będzie ciężko odnaleźć się w realiach pracy zespołowej)

4. Co lubi Pan/i robić w czasie wolnym od pracy?

(za długa lista zadań może sprawdzić, że kandydat nie będzie chciał przedłożyć potrzeb zespołu nad swoje osobiste plany)

5. Proszę opowiedzieć o projekcie, zadaniu wprowadzonym z Pana/i inicjatywy?

(osoby głodne chętnie wychodzą z inicjatywą i podejmują się nowych zadań wpływających na efektywność swoją i zespołu)

6. W jaki sposób dzieli się Pan/i zdobytą wiedzą z innymi członkami zespołu? Jak wpływa Pan/i na rozwój innych?

(zwróć uwagę czy kandydat jest osobą chętną do dzielenia się wiedzą, czy zadane pytanie jest dla niego czymś naturalnym czy czuje się nim zaskoczony – Idealny Gracz zespołowy nie tylko dąży do samorozwoju, ale również chętnie dzieli się zdobytą z innymi osobami)

7. W jaki sposób rozwija Pan/i swoje kompetencje?

(zwróć uwagę na ile kandydat proaktywnie szuka możliwości własnego rozwoju – nie tylko oczekuje działań ze strony firmy; osoby głodne same wychodzą z inicjatywą, wskażą więc konkretne przykłady które o tym świadczą)

SMART – MĄDROŚĆ / INTELIGENCJA EMOCJONALNA

1. Czy kiedykolwiek zdarzyło się Panu/i pracować z trudnym szefem, kolegą z zespołu?

(ewentualnie dopytaj: Jak sobie Pan/i z tym poradził/ła?; zadając to pytanie sprawdzisz na ile kandydat potrafi zrozumieć zachowania innych i poradzi sobie z wyzwaniami w relacji z innymi osobami;)

2. Z jakimi osobami nie lubi Pan/i pracować? Jakimi osobami Pana/ią irytują? Jak sobie Pan/i z tym radzi?

(zwracamy uwagę na samoświadomość i samokontrolę – ludzie mądrzy mają świadomości jak i wiedzą jak sobie radzić z takimi osobami w sposób produktywny i konstruktywny)

3. Jak opisałby/aby Pan/i swoją osobowość?

(sprawdź na ile osoba dokładnie opisuje to co sami możemy zaobserwować; człowiek posiadający tę cechę dobrze zna siebie i innych oraz chętnie opowiada o swoich atutach jak i słabościach; jeśli kogoś to pytanie zaskakuje lub onieśmiela może się okazać, że ta osoba nie radzi sobie z ludźmi)

4. Jak opisaliby Pana/ią koledzy z zespołu?

(zwróć uwagę na ile dany kandydat jest świadomy postrzegania swojej osoby)

**5. Czy koledzy z poprzedniej pracy powiedzieli by o Panu/i, że jest Pan/i osobą empatyczną?
lub Proszę opowiedzieć o sytuacji zawodowej w której wykazał się Pan/i empatią.**

(sprawdzamy czy kandydat rozumie rolę empatii i ma świadomość własnych kompetencji w tym obszarze)

Badając Mądrość odpowiedź sobie na pytania:

6. Czy kandydat potrafi dostosować swój styl i zachowanie do charakteru rozmowy?

(osoby mądre potrafią dostosować swoje zachowanie, komunikację do rozmówcy jak i charakteru rozmowy)

7. Czy chciałbyś/abyś pracować z tym człowiekiem na co dzień?

(jeśli kandydat wykazuje się mądrością sprawi wrażenie osoby z którą miło spędza się czas)