

УДК 331.108.3
ББК 65.240
И20

Иванова С.

И20 Что скрывает кандидат? 41 опросник для оценки факторов риска при проведении интервью / Светлана Иванова — М. : Альпина Паблишер, 2019. — 165 с.

ISBN 978-5-9614-2464-5

Успех бизнеса во многом определяется «правильной» командой. Но как найти подходящих сотрудников? Тех, кто точно вам подойдет, не навредит компании и не уволится через месяц? Все это можно понять уже на этапе интервью.

Светлана Иванова, гуру в области оценки и подбора персонала, разработала специальные опросники — они помогут узнать, насколько кандидат склонен к нежелательному поведению. Например, вы будете безошибочно распознавать склонность к алкоголизму, финансовую честность, вероятность быстрой смены работы, дисциплинированность, способность к многозадачности и многое другое. Книга научит задавать правильные вопросы, а также анализировать и интерпретировать ответы кандидатов.

УДК 331.108.3
ББК 65.240

Все права защищены. Никакая часть этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети интернет и в корпоративных сетях, а также запись в память ЭВМ для частного или публичного использования, без письменного разрешения владельца авторских прав. По вопросу организации доступа к электронной библиотеке издательства обращайтесь по адресу tylib@alpina.ru

ISBN 978-5-9614-2464-5

© С. Иванова, 2019
© ООО «Альпина Паблишер», 2019

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	7
КАК ОПРЕДЕЛИТЬ РИСКИ, ХАРАКТЕРНЫЕ ИМЕННО ДЛЯ ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ	11
КЛАСТЕРЫ РИСКА	15
Склонность к алкоголизму и связанным с алкоголем нарушениям	16
Внимательность к деталям.....	20
Финансовая честность и отношение к обману	24
Готовность к работе в коллективе определенного типа	28
Готовность тратить много времени на дорогу до работы	30
Вероятность ухода нового сотрудника	32
Исполнительность, соблюдение правил, в том числе техники безопасности	36
Реакция на то, с чем никогда не сталкивался ранее	38
Клиентоориентированность внешняя (клиенты) и внутренняя (коллега как внутренний клиент)	44
Многозадачность.....	48
Мотивация и приоритеты.....	52

Наличие/отсутствие амбиций, их направленность.....	54
Ориентация на достижение результата (или отсутствие).....	56
Обучаемость.....	58
Ответственность в работе (несколько составляющих компетенций)	60
Отношение к времени предоставления отпуска / длительности отпуска	64
Отношение к дресс-коду/униформе (выбирается что-то одно в зависимости от условий в компании).....	66
Отношение к командировкам	68
Отношение к опозданиям и рабочему графику	72
Отношение к переработкам	74
Отношение к плавающему графику выходных	76
Отношение к работе home office (работа без офиса, на дому)	78
Отношение к стрессам, поведение в стрессовой ситуации.....	80
Отношение к физическому труду, физическим нагрузкам.....	84
Искренность и откровенность кандидата	86
Позитивное/негативное отношение к людям	92
Потенциальная лояльность к компании	94
Проблемы со здоровьем, в том числе скрываемые	98
Прогнозирование ухода в декретный отпуск.....	100

Работа в открытом пространстве / open space	106
Работа вахтовым методом.....	108
Разъездная работа по городу	110
Склонность к «круговой поруке»	112
Склонность к любым нарушениям.....	114
Склонность к нарушениям дисциплины, скрываемые проблемы	116
Склонность к той или иной длительности работы на одном месте	118
Склонность к уходу на больничный, разумный подход	120
Сменная работа, разное время работы в разные дни.....	122
Способность к удаленной работе.....	124
Темп работы, устойчивость к цейтноту	128
Устойчивость к монотонной работе	130
НЕКОТОРЫЕ ПРАВИЛА ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ОЦЕНКИ ОСНОВНЫХ РИСКОВ	135
Приложение 1 КРАТКИЙ ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАННЫХ МЕТОДОВ	145
Приложение 2 ОПРОС ПО ПРОЕКТИВНЫМ ВОПРОСАМ	161