



СБЕРБАНК

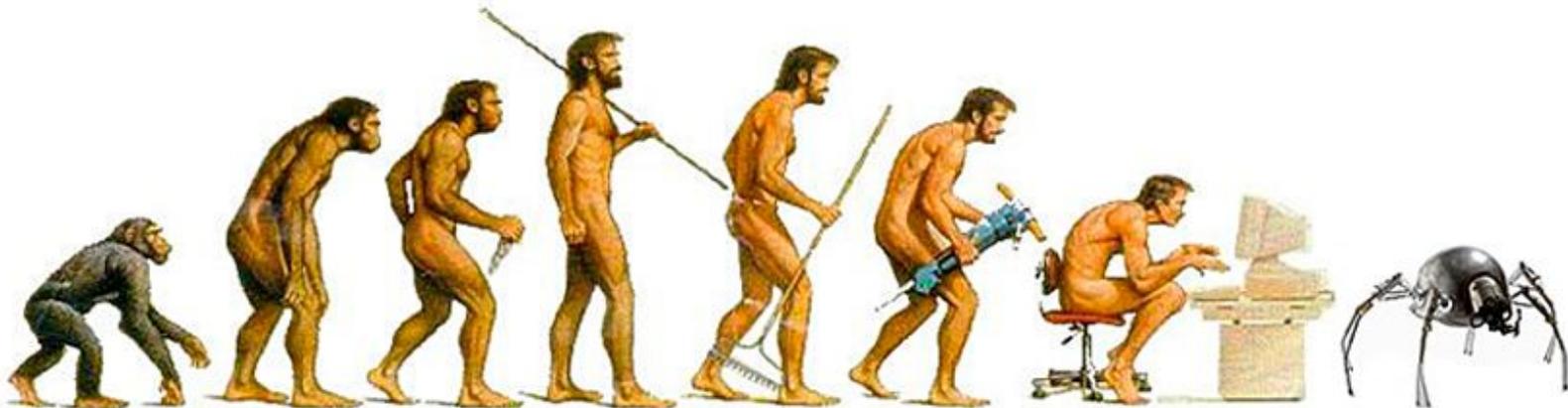
Всегда рядом

ОСТАТЬСЯ В ЖИВЫХ!

9 октября 2014 г.

VUCA

- Volatility – нестабильный
- Uncertainty – неопределенный
- Complexity – сложный
- Ambiguity – неоднозначный





Групповое интервью - структурированный определенным образом формат работы с группой кандидатов в рамках подбора кандидатов на массовые позиции. Проводится после online-тестирования (барьерометрии).

Цель группового интервью: отобрать кандидатов на массовые должности.

Формат проведения: групповое интервью проводится командой сотрудников Компании (1 рекрутер и 3 бизнес-эксперта) с группой из 6-15 кандидатов по специальной процедуре, с заполнением бланков наблюдений.

Продолжительность группового интервью: 2 часа 15 минут (с учетом подведения итогов экспертами).

Очная оценка потенциальных кандидатов на массовые позиции решает три ключевых задачи:

- *точная оценка личностных качеств, компетенций, склонностей к продажам/обслуживанию кандидатов, определенных в соответствии с утвержденными Профилями,*
- *формирование у кандидатов реалистичных ожиданий о работе в Компании,*
- *выявление среди пула кандидатов тех людей, которые не смогут адаптироваться к реалиям работы в Компании.*

Ключевые роли участников группового интервью:

Ведущий (рекрутер): отвечает за проведение мероприятия и соблюдение регламента на всех его этапах, выступает специалистом в вопросах HR для бизнес-экспертов.

Бизнес-эксперты (руководители внутренних структурных подразделений): участвуют в презентации Компании с рассказом о карьерных перспективах, осуществляют оценку поведения кандидатов в соответствии с предложенными критериями, принимают решение по кандидатам.

Корпоративные компетенции – влияют на эффективность работы в

Компании с учетом предъявляемых требований

- Командность
- Ориентация на внешнего клиента
- Ориентация на результат
- Четкость в коммуникации

Склонности в работе – влияют на удовлетворенность сотрудников

характером работы

- Склонность к продажам
- Склонность к обслуживанию

Личностные качества – влияют на эффективность в решении

конкретных задач в рамках должностных обязанностей

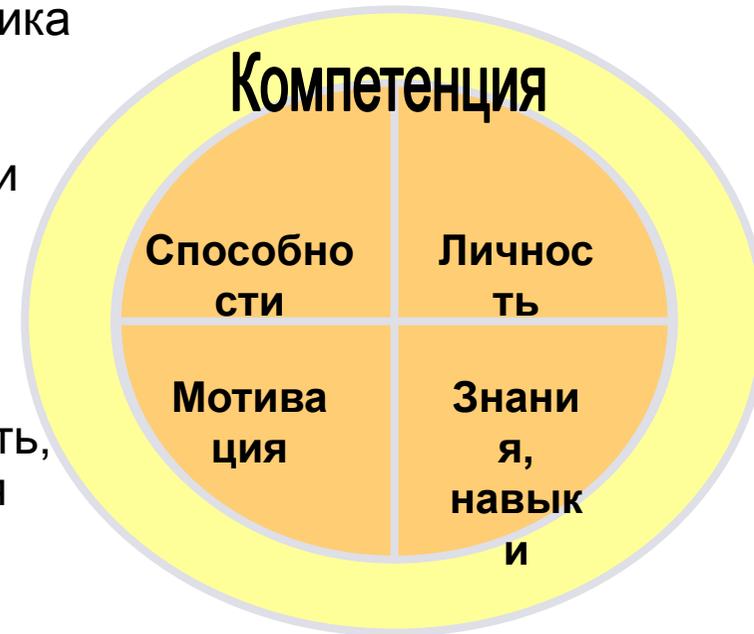
- Стрессоустойчивость
- Эмпатия и Внимательность (оцениваются в рамках Барьерометрии)

Критерии затрагивают разные аспекты, влияющие на эффективность кандидата

Компетенция - это интегральная характеристика сотрудника, объединяющая в себе его способности, знания, навыки, мотивы и установки, которые проявляются в поведении и определяют его эффективность в конкретных видах деятельности.

Склонность - это избирательная направленность на определенную деятельность, побуждающая ее заниматься, стимулирующая развивать соответствующие способности.

Личностные качества - это устойчивые врожденные или приобретенные особенности сотрудника, не имеющие непосредственного отношения к выполняемой профессиональной деятельности и определяющие его индивидуальность.



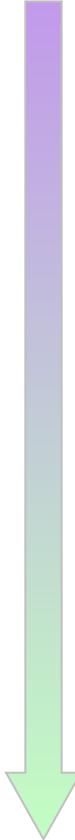
Оценка потенциальных кандидатов строится на наблюдении за реальными словами и действиями

Мнение кандидата о себе:
«Я такой-то»

Мнение кандидата о своих действиях:
«Я делаю то-то»

Мнение кандидата о качестве своих действий
«Получилось так-то»

Наблюдение за реальными словами и действиями кандидата, свидетельствующими о наличии у него компетенций, склонностей, качеств



По мере движения от мнения кандидата о себе к наблюдению за реальными действиями глубина и точность оценки возрастает

В ходе группового интервью бизнес-эксперты придерживаются определенных правил

Задачи бизнес-экспертов:

- внимательно наблюдать за кандидатами, замечать их слова и действия;
- фиксировать поведенческие проявления компетенций и личных качеств, своевременно отмечая соответствующие индикаторы в «Бланках наблюдения»;
- анализировать письменные ответы кандидатов;
- по результатам сведения оценок принять окончательное решение по кандидатам.

Правила работы:

- Не помогать и не вступать во взаимодействие с кандидатами; если у кандидатов появляются какие-либо вопросы – направлять их к ведущему.
- Занимать лучшую позицию для наблюдения за «своими» кандидатами.
- Демонстрировать участникам доброжелательность и в то же время сохранять нейтральность в наблюдении: не допускать со своей стороны оценочных (как положительных, так и критичных) суждений до окончания процедуры.
- Отмечать поведенческие индикаторы в бланках наблюдения как проявленные только в том случае, когда поведение участника соответствовало описанию. Избегать интерпретаций и предположений, опираться в выводах исключительно на реально наблюдаемое поведение.

Групповое интервью имеет четкую структуру

Групповое интервью содержит следующие блоки:

1. Подготовка к групповому интервью
2. Проведение групповой оценки:
 - Вводная презентация и инструктаж
 - Часть 1. Самопрезентация
 - Часть 2. Просмотр видеороликов
 - Часть 3. Обсуждение видеоролика
 - Завершение
3. Составление рейтинга кандидатов

Время проведения каждого из блоков четко регламентированно.

- **Управление стрессом**
 - **Управление своими эмоциями**
 - **Осознание и понимание своих эмоций**
- **Управление сильными эмоциями**
 - **Управление эмоциями других людей**
 - **Распознавание эмоций других людей**

- 25-50 – человек пребывает в состоянии стресса, резервы его организма близки к истощению – высока вероятность развития хронического стресса.
- До 25 – средняя стрессоустойчивость, при отсутствии адекватных мер существует вероятность развития негативных последствий стресса.
- Не более 5-15 – прогнозируется высокая стрессоустойчивость.



Г О Т О В Ы к с о т р у д н и ч е с т в у !