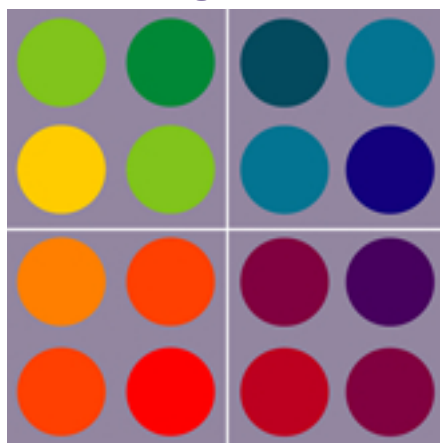


❖ **Audition - Przewodnik prowadzenia  
rozmowy kwalifikacyjnej**

**Anna Kowalska**

Data Administracji: 11.1.2009

Firma:HR High Touch



# Audition Przewodnik Rozmowy Kwalifikacyjnej - Wprowadzenie

Audition został zaprojektowany w celu ułatwienia prowadzenia wywiadów sytuacyjnych oraz behawioralnych. Audition generuje szczegółowy przewodnik zawierający przykładowe pytania, które można zadać podczas rozmowy kwalifikacyjnej i bardzo ważnym jest, aby osoby prowadzące tego typu rozmowy znały zasady ich prowadzenia. Audition jest idealnym narzędziem opracowanym dla osób zaangażowanych w procesy selekcji i rekrutacji, w których wymagana jest umiejętność porównywania kandydatów do ustalonego wcześniej profilu idealnego kandydata. Osoby korzystające z Audition powinny posiadać praktyczne umiejętności prowadzenia wywiadów kompetencyjnych lub powinny być w tym przeszkolone w takim stopniu, aby potrafiły praktycznie demonstrować założenia tego podejścia.

Przewodnik stanowi strukturę prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej na stanowisko **Dyrektor Personalny** w firmie **HR High Touch**. Opiera się on na badaniach prowadzonych w firmie **HR High Touch** i nie powinien być wykorzystywany w żadnym innym celu.

## Części tego raportu

### Profil docelowy

Ta część zawiera dwa wykresy (typu convergence charts), które obrazują jak blisko profil respondenta, którym jest Anna, pasuje do idealnego profilu określonego dla danej roli. Wykres z prawej strony pokazuje ogólne dopasowanie w pięciu głównych aspektach definiujących styl zachowań. Wykres umieszczony poniżej pokazuje to dopasowanie w bardziej szczegółowy sposób - w każdym z 13 podaspektów osobowości.

Pierwszy wykres składa się z wykresu "radarowego", który pokazuje porównanie wyników danego kandydata w aspektach: Wola, Energia, Uczuciowość i Kontrola z wynikami, które ustalono dla idealnego kandydata w danej roli oraz z poziomego wykresu słupkowego wskazującego dopasowanie kandydata w aspekcie Emocjonalność. Docelowy wynik jest okazany na nim za pomocą żółtych wskaźników na górze i na dole skali.

Drugi wykres obrazuje rozbięcie 5 głównych aspektów na 13 podaspektów. Na tym wykresie, każdy z 13 podaspektów zawiera opis "elementu danej roli". Pionowa linia pośrodku wykresu wskazuje wynik idealny dla każdego z podaspektów. Jeśli widoczne są poziome słupki - wynik kandydata jest niższy lub wyższy od wyniku idealnego. Kolor słupka wskazuje jak znacząca jest ta różnica. Zielony wskazuje na niskie znaczenie istniejącej różnicy, bursztynowy wskazuje obszary możliwych problemów, czerwony wskazuje te podaspekty, gdzie występują znaczące różnice w porównaniu do wymagań roli.

### Przewodnik Prowadzenia Rozmowy Kwalifikacyjnej

Behawioralny Przewodnik Prowadzenia Rozmowy Kwalifikacyjnej Audition składa się z trzynastu stron, każda strona powiązana jest z jednym z 13 podaspektów Facet5. Jeśli eksperci przyznali jakiemuś podaspektowi wagę 0 - nie pojawi się on w tym przewodniku.

Wykres znajdujący się w górnej części każdej strony tego przewodnika wskazuje porównanie wyniku respondenta (ten wynik obrazuje kwadrat) do wyniku idealnego ustalonego w danym szablonie (obrazują go trójkąty powyżej i poniżej skali). Przewodnik opisuje przewidywane przez Audition typowe zachowanie danego kandydata i sugeruje propozycje pytań, które pomogą badać jego rzeczywiste kompetencje.

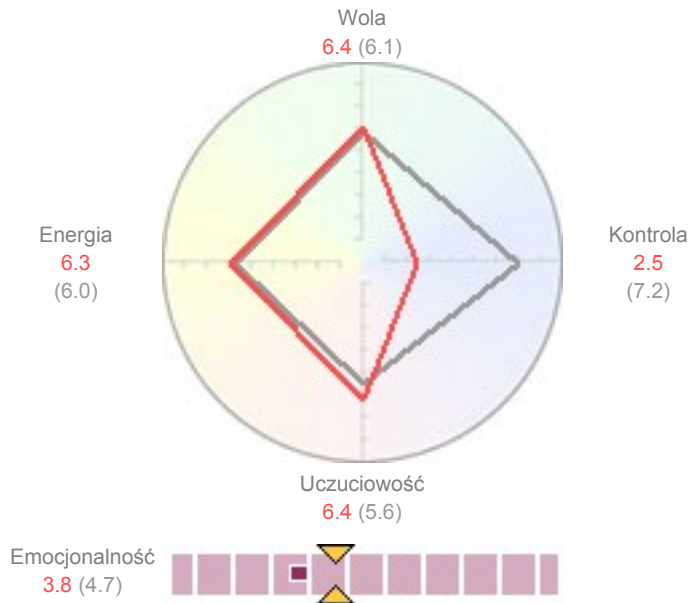
Skorzystaj również z Przewodnika Użytkownika Audition, który znajdziesz w systemie Facet5 - w zakładce Facet Live.

# Profil Docelowy

Ta strona zawiera dwa wykresy (typu: "convergence charts"), które obrazują dopasowania profilu respondenta, którym jest Anna's, do idealnego profilu określonego dla danej roli. Wykres z prawej strony pokazuje ogólne dopasowanie w pięciu głównych aspektach definiujących styl zachowań. Wykres umieszczony poniżej pokazuje to dopasowanie w bardziej szczegółowy sposób - w każdym z 13 podaspektów osobowości.

Idealny profil dla tej roli jest zaznaczony kolorem szarym. Idealny poziom Emocjonalności jest wskazany żółtymi trójkątami znacznikami na skali.

**Bliskość dopasowania: 54.1 (70% dopasowania)**



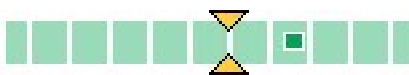
## Diagram dopasowania

Wynik niższy od idealnego: 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
 Idealne dopasowanie  
 Wynik wyższy od idealnego

Aspekt	Opis	Opis
Wola	Osoba zdecydowana (Determinacja)	Posiada i prezentuje swoje własne jasne poglądy. Szukaj przykładów sytuacji, w których zaakceptował/a poglądy innych ludzi.
	Osoba asertywna (Konfrontacja)	Jest przygotowany/a na dyskusje i spory, jeśli uznaje je za potrzebne. Nie wycofuje się dopóki naprawdę nie będzie od tego zmuszony/a.
	Osoba współpracująca (Niezależność)	Ma własne pomysły, ale lubi budować na pomysłach innych ludzi.
Energia	Osoba okazująca zainteresowanie (Witalność)	Lubi nowe pomysły - sprawdź, czy potrafi się koncentrować i dbać o realizację spraw, gdy jest to konieczne.
	Osoba towarzyska (Towarzystwo)	Jest dość cichy/a - jak szybko dopasuje się do grupy? Szukaj przykładów rozpoczynania pracy w nowym zespole.
	Osoba konsultująca (Zdolność adaptacji)	Preferuje pracę z innymi ludźmi - czy potrafi myśleć samodzielnie?
Uczuciowość	Osoba pragmatyczna (Altruizm)	Stwarza ludziom szanse - czy potrafi być obiektywny/a wobec innych członków zespołu?
	Osoba pomocna i wspierająca (Wsparcie)	Pomoże, jeśli poprosi się ją o to - szukaj przykładów, kiedy to się zdarzyło.
	Osoba przebiegła i sprytna (Zaufanie)	Wykazuje skłonność do dawania wiary w to, co mówią ludzie. Czy doznał/a z tego powodu rozczarowań lub zawodów?
Kontrola	Osoba wnikliwa (Dyscyplina)	To kreatywny wolnomysliciel / kreatywna wolnomyslicielka. Szukaj dowodów na to, że potrafi planować z wyprzedzeniem.
	Osoba rozważna (Odpowiedzialność)	Jest pobłażliwy/a - szukaj dowodów na utrzymywanie zasad i standardów.
Emocjonalność	Osoba pewna siebie (Napięcie)	Prezentuje realistyczne i obiektywne podejście do swoich umiejętności. Chętnie rozwija swoje kompetencje.
	Osoba okazująca dojrzałość (Obawa)	Prezentuje pozytywne poglądy. Czy zawsze są ku temu podstawy?

*Idealni kandydaci nie są ani zbyt elastyczni, ani zbyt przywiązani do swoich racji. Powinni jednakże wykazywać stanowczość wtedy, gdy jest to potrzebne.*

Jeśli wynik jest niski - w takim otoczeniu ludzie powinni dopasowywać się do innych, robić to, co im się mówi zgodnie z podanymi precyzyjnymi wytycznymi. Potrzebna jest tu elastyczność i umiejętność dopasowywania się do życzeń i oczekiwań innych.



Jeśli wynik jest wysoki - w takim otoczeniu oczekuje się od ludzi generowania i rozwijania swoich własnych pomysłów - bez większego wsparcia i poleceń, ustalania swoich własnych celów oraz przygotowania do samodzielnego działania.

**Audition o tej osobie: Posiada i prezentuje swoje własne jasne poglądy. Szukaj przykładów sytuacji, w których zaakceptował/a poglądy innych ludzi.**

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, w której musiał Pan/ musiała Pani bronić swoich własnych poglądów. Jakie to były sytuacje? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Kiedy ktoś prezentuje silne poglądy - jaki jest najlepszy sposób przekonania go do przyjęcia innego punktu widzenia?

### Pytania behawioralne

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, w której musiał/a Pan/i przekonać innych ludzi do podjęcia jakichś działań. Jak to była sytuacja? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Co się wtedy wydarzyło?

### Pytania sytuacyjne

Jak przekonywałby Pan / przekonywałaby Pani ludzi do rozpoczęcia jakiegoś nowego przedsięwzięcia?

Proszę opowiedzieć mi o takiej sytuacji, w której czuł/a Pan/i, że musi przejąć kontrolę. Jaka to była sytuacja? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Jak przekonywałby Pan / przekonywałaby Pani ludzi do zrobienia czegoś, co Pan/i uznaje za ważne?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

Może zbyt szybko zmieniać zdanie pod wpływem różnych argumentów.  
Może zbyt chętnie próbować dopasowywać się do innych ludzi.  
Niechętnie podejmuje szybkie decyzje.

2

3

4

5

Może być zbyt przywiązany/a do własnych poglądów.  
Chętnie i szybko mówi innym co należy zrobić.  
Jest osobą, którą trudno jest przekonać.

**Komentarz:**

*Idealni kandydaci są asertywni w rozsądny sposób. Tego typu ludzie nie pozwalają, aby problemy zostały pozostawione bez opieki, ale jednocześnie są przygotowani na słuchanie innych osób.*

W takim otoczeniu od ludzi oczekuje się umiejętności osiągania kompromisu, akceptowania wypowiedzi innych i dokładnego przemyślenia tego, co chce się powiedzieć. Oczekuje się od nich również powściągliwości w komentarzach, szczególnie wobec innych osób.



W takim otoczeniu od ludzi oczekuje się stawiania spraw w jasny i jednoznaczny sposób, obrony swojego stanowiska, zdecydowanego oraz stanowczego przedstawiania swoich argumentów - tak, aby inni je usłyszeli. To nie jest miejsce, w którym należy siedzieć cicho - tu często prowadzi się publiczne debaty.

**Audition o tej osobie: Jest przygotowany/a na dyskusje i spory, jeśli uznaje je za potrzebne. Nie wycofuje się dopóki naprawdę nie będzie do tego zmuszony/a.**

### Pytania behawioralne

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której musiał/a Pan/i komuś stawić czoło. Jaka to była sytuacja? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był rezultat tego działania?

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której ktoś mocno kwestionował Pana/i zdanie. Jaka to była sytuacja? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był rezultat tego działania?

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, w której musiał/a Pan/i wziąć aktywny udział w otwartej konfrontacji zdań. Jak to była sytuacja? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był rezultat tego działania?

### Pytania sytuacyjne

Jaki jest najlepszy sposób na stawianie czoła problemom powodowanym w pracy przez innych ludzi?

Czy Pana/i zdaniem otwarte spory spełniają swoją rolę w środowisku pracy, czy też może uważa Pan/i, że zawsze można znaleźć lepszy sposób rozwiązywania problemów?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

2

3

4

5

Niechętnie przyjmuje do wiadomości niektóre sprawy, czy też stawia czoło problemom.  
Unika problemów, mając nadzieję, że sprawy same się jakoś ułożą.  
Zbyt szybko poddaje się w sporach i kłótniach.

Szybko reaguje i stawia czoło problemom bez zastanawiania się.

Mocno reaguje na wyzwania i kwestionowanie jego/ jej opinii.  
Bywa kłótlivy/a.

**Komentarz:**

*Idealni kandydaci są pomocni i chętnie współpracują z innymi, ale są przygotowani na samodzielnie działania, kiedy już otrzymają potrzebne informacje.*

Kiedy wynik na skali 'Niezależność' jest niski, oznacza to, że w danym otoczeniu panuje atmosfera kolegialna - tu konsultuje się sprawy. Takie środowiska są zwykle oparte na pracy zespołowej lub w skład ich wchodzi 'zespoły wirtualne', które powinny komunikować się w sposób ciągły - tak, aby każdy był dobrze poinformowany. Decyzje zwykle podejmowane są tu wspólnie i w drodze konsensusu.



To otoczenie wymaga od ludzi ustalania celów dla innych, przygotowania do samodzielnego działania i realizowania obiecanych indywidualnych wyników. Jest ono bardziej nastawione na osiągnięcia indywidualne i niezależność w podejmowaniu decyzji.

**Audition o tej osobie: Ma własne pomysły, ale lubi budować na pomysłach innych ludzi.**

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, kiedy zespół, w którym Pan/i pracował/a, musiał/a podjąć jakąś decyzję. Jaka to była sytuacja? Co Pan/i zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Jeśli grupa ludzi ma podjąć jakąś decyzję, jak Pana/i zdaniem powinni to zrobić?

### Pytania behawioralne

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, kiedy miał/a Pan/i rozwiązać jakiś problem. Jaka to była sytuacja? Co Pan/i wtedy zrobił/a?

### Pytania sytuacyjne

Jeśli ma Pan/i rozwiązać jakiś problem w pracy - jak Pan/i do tego podchodzi?

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, kiedy potrzebował/a Pan/i pomocy innych ludzi. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Czy Pana/i zdaniem pracuje Pan/i lepiej kiedy konsultuje się Pan/i z innymi, czy wtedy, gdy sam podejmuje Pan/i swoje własne inicjatywy?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

Jest uporczywie niezależny/a.  
Nie konsultuje się z innymi zanim się w coś zaangażuje.  
Chodzi własnymi drogami.

2

3

4

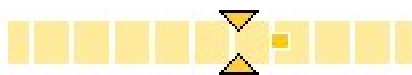
Zawsze konsultuje się z innymi zanim zacznie działać.  
Zbyt łatwo daje się prowadzić innym ludziom.  
Jest uzależniony/a od innych.

5

### Komentarz:

*Idealni kandydaci potrafią przyjmować nowe pomysły z entuzjazmem, ale nie dają im się ponieść zbyt daleko.*

W takim otoczeniu ludzie muszą opierać się pokusom nowości i koncentrować swoje wysiłki na uzyskiwaniu jak najlepszych rezultatów poprzez wykorzystywanie istniejących technik i sposobów działania. To środowisko bardziej przypomina kulisy niż centrum sceny, gdzie pracuje się w świetle reflektorów. Ludzie mają tu możliwość rozwijania swojej specjalistycznej wiedzy do bardzo wysokiego poziomu - zgodnie z potrzebami firmy.



Tutaj nacisk kładziony jest na szybką akceptację i wprowadzanie w życie nowych pomysłów, nawet wówczas, gdy nie będą one długo funkcjonować. Otoczenie to oczekuje zmian i ciągłego zgłaszania nowych inicjatyw. Nie sprawdza się tu zbyt mocne zaangażowanie w szczegóły, ponieważ czas na to nie pozwala.

**Audition o tej osobie: Lubi nowe pomysły - sprawdź, czy potrafi się koncentrować i dbać o realizację spraw, gdy jest to konieczne.**

Proszę opowiedzieć mi o nowych pomysłach, które wprowadził/a Pan/i w swojej pracy. Jakie to były pomysły? Jak Pan/i na nie wpadł/a? Co Pan/i dzięki temu osiągnął/osiągnęła?

Jak Pana/i zdaniem powinno się wprowadzać w pracy nowe pomysły?

### Pytania behawioralne

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, kiedy musiał/a Pan/i występować publicznie w imieniu zespołu. Jak to wyglądało? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jak się Pan/i czuł/a w tej roli?

### Pytania sytuacyjne

Jak czułby/czułaby się Pan/i gdyby poproszono Pana/ Panią o prezentowanie swojego zespołu na forum publicznym?

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, kiedy zauważył/a Pan/i nowe ekscytujące możliwości. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Gdyby Pana/Panią poproszono o wprowadzanie nowych pomysłów w swoim zespole - jak by to Pan/i zrobił/a?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

Jest niezbyt popularny/a w zespole.  
Jest spokojny/a i bezstronny/a.  
Jest mało entuzjastyczny/a.

2

3

4

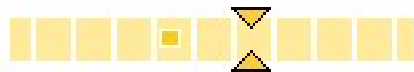
5

Jest entuzjastyczny/a i chętny/a do działania.  
Szybko rozpoczyna działania.  
Jest impulsywny/a.

### Komentarz:

*Idealni kandydaci potrafią utrzymywać kontakty międzyludzkie i nawiązywać dobre relacje ze swoim zespołem.*

Jest to bardziej ciche i refleksyjne otoczenie, w którym ludzie mają czas poznać się nawzajem i są akceptowani ze względu na swoje dogłębne specjalistyczne lub techniczne umiejętności.



Takie otoczenie jest bardzo towarzyskie, a praca tu wymaga ciągłego uczestnictwa w różnych wydarzeniach biznesowych, będących jednocześnie spotkaniami towarzyskimi. Zawieranie nowych kontaktów jest kluczowym elementem tej roli, a od ludzi oczekuje się szybkiego włączania się i zawierania nowych znajomości.

**Audition o tej osobie: Jest dość cichy/a - jak szybko dopasuje się do grupy? Szukaj przykładów rozpoczynania pracy w nowym zespole.**

Proszę opowiedzieć mi o sytuacji, która wymagała od Pana/i samodzielnej pracy w długich okresach czasu, bez dużego wsparcia ze strony zespołu.

Jakie znaczenie ma dla Pana/i oddzielenie życia prywatnego od pracy?

### Pytania behawioralne

Czy łatwo nawiązuje Pan/i kontakty z nowymi ludźmi? Jak to Pan/i robi? Czy udaje się Panu/i nawiązywać wiele takich nowych kontaktów?

### Pytania sytuacyjne

Czy ludzie Pana/i zdaniem powinni utrzymywać kontakty towarzyskie po godzinach pracy?

Czy odgrywa Pan/i znaczącą rolę w integrowaniu ludzi poza pracą? Co takiego Pan/i zrobił/a? Jak to Pan/i zrobił/a?

Jak ocenia Pan/i swoją efektywność, kiedy pracuje Pan/i sama?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

Preferuje samodzielną pracę.  
Jest zdystansowany/a.  
Nie okazuje entuzjazmu.

2

3

4

5

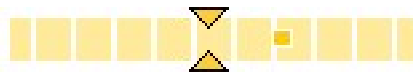
Ma trudności z samodzielną pracą.  
Łatwo rozprasza siebie i innych.  
Potrzebuje kontaktów.

**Komentarz:**



*Idealni kandydaci, kiedy zachodzi taka potrzeba pracują samodzielnie, ale równie chętnie dyskutują sprawy z innymi i uznają ich wkład.*

Tutaj ludzie rozwiązują problemy bez ciągłego przypominania, czy też regularnego dyskusowania spraw z innymi kolegami. Oczekuje się od nich samodzielnego myślenia. Jest to otoczenie idealne dla specjalisty, któremu powierza się indywidualną odpowiedzialność za znalezienie rozwiązania.



W takim środowisku oczekuje się, że problemy będą rozwiązywane w drodze dyskusji. Burza mózgów jest tu typową techniką wykorzystywaną przy generowaniu pomysłów. Koncepcje powstają szybko i są rozwijane dzięki dyskusji i debatom. W takim środowisku zespoły dzielą się odpowiedzialnością.

**Audition o tej osobie: Preferuje pracę z innymi ludźmi - czy potrafi myśleć samodzielnie?**

Proszę podać przykład, kiedy musiał/a Pan/i rozwiązać jakiś problem w swojej pracy. Jaka to była sprawa? Jak to Pan/i robił/a?

Kiedy pojawiają się w pracy problemy - czy lepiej jest je przedyskutować, czy rozwiązać samemu?

**Pytania behawioralne**

Proszę opisać sytuację, w której wkład innych osób pomógł Panu/i podjąć lepszą decyzję. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był rezultat?

**Pytania sytuacyjne**

Czy uważa Pan/i, że lepiej jest, aby decyzje były podejmowane zespołowo, czy powinni je podejmować eksperci w danym obszarze?

Czy woli Pan/i dyskutować sprawy z innymi, czy próbuje Pan/i najpierw zająć się nimi samodzielnie? Proszę podać jakiś przykład.

Czy z Pana/i doświadczenia wynika, że kiedy ludzie angażują się w problem przyspiesza to jego rozwiązanie, czy tylko komplikuje sprawę?

**Ocena osoby prowadzącej rozmowę**

1

2

3

4

5

Trzyma się własnego szczególnego obszaru. Najpierw myśli - potem się wypowiada. Słabo komunikuje swoje poglądy.

Angażuje innych w procesy podejmowania decyzji. Może potrzebować wsparcia zespołu przy wykonywaniu zadań. Nie potrafi pracować samodzielnie.

**Komentarz:**

*Idealni kandydaci potrafią utrzymać równowagę pomiędzy zadaniem i potrzebami ludzi, którzy go realizują.*

Trudne, pragmatyczne, zorientowane na biznes środowisko, w którym uwaga skierowana jest na stronę praktyczną prowadzenia biznesu. Od ludzi oczekuje się, aby sami troszczyli się o swoje sprawy i prowadzili twarde negocjacje w interesie swojej firmy. Takie otoczenie może być agresywne i bardzo konkurencyjne.



Jest to bardziej życzliwe i wykazujące więcej wyrozumiałości środowisko, w którym od ludzi oczekuje się szerokiego spojrzenia i brania pod uwagę efektów, jakie podejmowane decyzje wywierają na współpracownikach oraz innych interesariuszach. Ta organizacja dąży do tego, by być dobrym 'członkiem społeczeństwa' i przejmuje na siebie odpowiedzialność społeczną.

**Audition o tej osobie: Stwarza ludziom szanse - czy potrafi być obiektywny/a wobec innych członków zespołu?**

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której dostrzegł/a Pan/i dobrą okazję biznesową. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

### Pytania behawioralne

Czy może mi Pan/i podać przykład swojego działania, które ochroniło komercyjne interesy Pana/i firmy?

Proszę opowiedzieć o sytuacji, kiedy musiał/a Pan/i podjąć trudną decyzję dotyczącą jednego z członków zespołu. Co Pan/i zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

### Pytania sytuacyjne

W jaki sposób szuka Pan/i dobrych okazji biznesowych?

Czy uważa Pan/i, że potrafi lepiej niż większość ludzi wykorzystywać sytuacje?

Jak utrzymuje Pan/i równowagę pomiędzy krótko i długoterminowymi korzyściami biznesowymi?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

2

3

4

5

Stawia ludzi na pierwszym miejscu.  
Zawsze próbuje pomagać.  
Jest zbyt bezinteresowny/a.

Chroni własne interesy.  
Koncentruje się na szybkich zyskach.  
Jest egocentryczny/a i oportunistyczny/a.

**Komentarz:**

*Idealni kandydaci są osobami wspierającymi i pomocnymi. Tacy ludzie odpowiadają na prośby o pomoc.*

Tutaj od ludzi oczekuje się indywidualnych wyników i precyzyjnie mierzy się ich osobisty wkład w realizację celów. Ludzi nagradza się zgodnie z efektami ich pracy i osiągnięciami, które są ważniejsze niż rezultaty zespołowe.



Takie otoczenie uznaje, że to praca całego zespołu jest kluczowa do osiągnięcia rezultatów. Dużo uwagi poświęca się dopasowaniu ludzi do ról po to, aby każdy mógł wnieść swój szczególny wkład. Jest niewiele dokładnie sprecyzowanych oczekiwań innych niż te, że ludzie mają pracować tak, jak najlepiej potrafią.

**Audition o tej osobie: Pomoże, jeśli poprosi się ją o to - szukaj przykładów, kiedy to się zdarzyło.**

Proszę opowiedzieć o sytuacji, kiedy musiał/a Pan/i być ostry/a wobec kogoś. Co Pan/i zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

### Pytania behawioralne

Proszę opowiedzieć o sytuacji, kiedy wkroczył/a Pan/i szybko do akcji, aby komuś pomóc. Co Pan/i zrobił/a? Jaki to odniosło skutek?

Proszę podać przykład, kiedy musiał/a Pan/i zmienić sposób działania, aby pomóc innym. Co takiego Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

### Pytania sytuacyjne

Co powoduje, że wybacza Pan/i ludziom, a co powoduje, że jest Pan/i dla nich surowy/a?

Co zrobiłby/zrobiłaby Pan/i gdyby zauważył/a Pan/i, że ktoś Pana/Panią wykorzystuje?

Czy uważa Pan/i, że musi Pan/i zwracać uwagę na to co ludzie mówią, aby wiedzieć o co naprawdę im chodzi?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

Jest twardy/a.  
Może wydawać się surowy/a.  
Jest bezlitosny/a.

2

3

4

5

Jest wyrozumiały/a.  
Jest mało krytyczny/a.  
Jest zbyt ofiarny/a.

### Komentarz:

*Idealni kandydaci oceniają to, co ludzie mówią i działają zgodnie z dokonaną oceną. Nie wykazują uprzedzeń, nie są również osobami stronniczymi.*

W takim otoczeniu ludzie wykazują ostrożność i spodziewają się, że sprawy biznesowe będą trudne i niebezpieczne. Oczekuje się tu sprzecznych poglądów i konieczności dokładnego sprawdzania informacji przed zaakceptowaniem ich. Starannie strzeże się tu firmowych sekretów.



Tutaj biznes jest postrzegany jako kontynuacja życia. Ludzi uznaje się tu za fundamentalnie dobrych i zawsze będzie im się tu dawać jakąś szansę. Informacje są tu ogólnie dostępne, a relacje biznesowe opierają się na zaufaniu i wzajemnym zrozumieniu.

**Audition o tej osobie: Wykazuje skłonność do dawania wiary w to, co mówią ludzie. Czy doznał/a z tego powodu rozczarowań lub zawodów?**

### Pytania behawioralne

Czy może Pan/i podać przykład sytuacji, w której ktoś w pracy chciał Pana/ią wykorzystać? Co się wtedy wydarzyło? Czego to Pana/ Panią nauczyło?

Proszę podać przykład sytuacji, w której ktoś nie był z Panem/ Panią szczery. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której dostrzegł/a Pan/i prawdziwą twarz jakiejś osoby. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

### Pytania sytuacyjne

Czy zwykle ufa Pan/i temu, co mówią w pracy inni ludzie?

Co sądzi Pan/i na temat zdania, że większość ludzi będzie próbować pomagać innym, jeśli tylko będą mieli do tego okazję.

Do jakiego stopnia Pana/i zdaniem ludzie troszczą się o innych w środowisku biznesowym?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

2

3

4

5

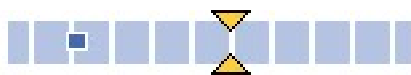
Wykazuje niekwestionowaną wiarę w ludzi.  
Bywa naiwny/a.  
Jest idealistyczny/a.

Bywa defensywny/a.  
Jest podejrzliwy/a.  
Jest nieufny/a.

### Komentarz:

*Idealni kandydaci planują różne ewentualności, ale są w stanie zmieniać plany, jeśli zachodzi taka potrzeba. Wykazują stanowczość, ale nie są skostniaли.*

Tutaj biznes ciągle się zmienia i nigdy nie ma czasu na to, aby dokładnie coś zrobić zanim rozpocznie się nowe przedsięwzięcie. Premiuję się oryginalność i nagradza kreatywność. Od ludzi oczekuje się znajdowania radykalnych skrótów przy realizacji zadań.



Taka rola wymaga, aby ludzie bardzo sumiennie planowali swój czas i starannie wykonywali zadania. Poszukuje się tu precyzji, logiki i doskonałości, nawet jeśli zajmuje to więcej czasu.

**Audition o tej osobie: To kreatywny wolnomyśliciel / kreatywna wolnomyślicielka. Szukaj dowodów na to, że potrafi planować z wyprzedzeniem.**

Proszę opisać typowy dzień Pana/i pracy. Jak Pan/ i planuje swoją pracę? W czym to Panu/i pomaga?

Czy woli Pan/i pracować zgodnie z ustalonym planem, czy raczej uznaje Pan/i, że w pracy trzeba odpowiadać na to, co przynosi każdy dzień

### Pytania behawioralne

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której realizował/a Pan/i jakieś trudne zadanie do samego końca. Jak Pan/i to robił/a? Jaki był tego rezultat?

### Pytania sytuacyjne

Czy jest Pan/i lepszy/a w prowadzeniu jedynie kilku spraw od początku do samego końca, czy raczej w zajmowaniu się wieloma sprawami w jednym czasie?

Proszę opisać jak przygotowuje Pan/i plan pracy. Jakie kroki Pan/i podejmuje? Jak wprowadza go Pan/i w życie? Czy ściśle go Pan/i realizuje?

Czy uważa Pan/i, że lepiej jest pracować zgodnie z ustalonym planem, czy zajmować się tym, co jest aktualnie potrzebne?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

Jest kreatywny/a lecz mało zorganizowany/a.  
To wolnomyśliciel / wolnomyślicielka.  
Jest mało zdyscyplinowany/a.

2

3

4

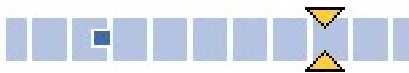
Jest wyważony/a i odpowiedzialny/a w pracy.  
Wykazuje niechęć do podejmowania ryzyka  
Wykazuje opór wobec zmian.

5

### Komentarz:

*Idealni kandydaci chętnie przejmują osobistą odpowiedzialność. Tego typu ludzie traktują pracę bardzo serio i starają się utrzymywać wysokie osobiste standardy. Wymagają, aby inni zachowywali się tak samo.*

To otoczenie jest swobodne i zrelaksowane, sprawy bierze się takimi, jakie one są i zawsze chętnie wspiera się indywidualność. Stawia się tu niewiele oczekiwań związanych z zachowaniem, ubraniem, manierami, natomiast ciągle poszukuje się tu indywidualizmu, swobody i wyrazu. Wolność i innowacyjność są tu wysoko cenione.



Tutaj mamy jasne reguły i procedury, których należy przestrzegać, aby osiągać jak najlepsze rezultaty. Od ludzi oczekuje się znajomości zasad funkcjonowania biznesu, przestrzegania reguł oraz ciągłego dążenia do poprawy wydajności. W tym środowisku ludzie powinni podchodzić do pracy poważnie i przejmować osobistą odpowiedzialność za swoje własne działania oraz za działania innych.

**Audition o tej osobie: Jest pobłażliwy/a - szukaj dowodów na utrzymywanie zasad i standardów.**

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której musiał/a Pan/i przejąć odpowiedzialność za działania innych ludzi. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Do jakiego stopnia Pana/i zdaniem powinniśmy czuć się odpowiedzialni za działania innych ludzi w środowisku pracy?

### Pytania behawioralne

Proszę opowiedzieć o sytuacji, kiedy musiał/a Pan/i przekonać innych o konieczności przestrzegania reguł. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

### Pytania sytuacyjne

Jak przekonuje Pan/i ludzi, że powinni przestrzegać zasad obowiązujących w firmie?

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której musiał/a Pan/i wprowadzić reguły korporacyjne. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Czy reguły obowiązujące w firmie powinny być ściśle przestrzegane, czy powinny być traktowane jedynie jako ogólne wskazówki i interpretowane w zależności od sytuacji?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

Kwestionuje istniejący porządek rzeczy.  
Nie lubi przymusu i szufladkowania.  
Bywa buntowniczy/a.

2

3

4

Wykazuje silne poczucie obowiązku.  
Zawsze w pracy utrzymuje wysokie standardy.  
Jest mało tolerancyjny/a.

5

**Komentarz:**

*Idealni kandydaci są pewni siebie, nie obawiają się działać i nie przejmują się na zapas. Wierzą, że poradzą sobie z trudnościami, które się pojawiają. Biorą rzeczy takimi, jakie one są.*

W tym środowisku trzeba stale dotrzymywać nieprzekraczalnych terminów, a stres jest tu stałą częścią pracy. Zmiany zdarzają się tu często i są trudne do przewidzenia, a ludzie powinni sobie z nimi radzić bez emocjonalnego wsparcia.



To otoczenie jest przewidywalne, obciążenie pracą może tu być duże, ale jest stałe. Ludzie wiedzą, czego się od nich oczekuje i mogą liczyć na wsparcie organizacji, kiedy występuje duża presja czasu. Zmiany mogą się tu zdarzać, ale są one oczekiwane i zwykle można nimi zarządzać w ramach normalnej pracy.

**Audition o tej osobie: Prezentuje realistyczne i obiektywne podejście do swoich umiejętności. Chętnie rozwija swoje kompetencje.**

Czy miał/a Pan/i kiedykolwiek poczucie braku umiejętności wymaganych w Pana/i pracy? Jakie to były umiejętności? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Jakie Pana/i zdaniem umiejętności powinien/ powinna Pan/i rozwijać, aby lepiej wykonywać swoją pracę?

### Pytania behawioralne

Proszę podać przykład jakiegoś wydarzenia w pracy, które było dla Pana/i dużym stresem. Jaka to była sytuacja? Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

### Pytania sytuacyjne

Jakie sprawy mogą powodować, że czuje Pan/i stres w pracy?

Jakie umiejętności udało się Panu/i rozwinąć w pracy? Co motywowało Pana/Panią do wprowadzenia tych zmian? Jak ocenia Pana/i poprawę swoich umiejętności?

Jeśli komuś brakuje pewności w pracy, jaki jest najlepszy sposób zwiększania pewności siebie u takiej osoby?

### Ocena osoby prowadzącej rozmowę

1

Często czuje niepokój.  
Jest świadomy/a własnych ograniczeń.  
Powoduje niepokój.

2

3

4

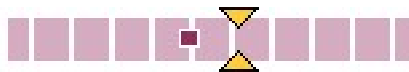
5

Jest zrelaksowany/a.  
Jest zadowolony/a z siebie.  
Jest zbyt pewny/a siebie.

### Komentarz:

*Idealni kandydaci są optymistyczni i odporni na stres. Tego typu ludzie nie przyjmują słów krytyki osobiście, potrafią oddzielać siebie od problemów.*

W tym środowisku ciągle próbuje się nowych rzeczy, często zdarzają się tu porażki, za które jednak nikt nikogo nie obwinia. W obliczu znacznych trudności od ludzi oczekuje się pozytywnego nastawienia oraz obiektywizmu.



To otoczenie pozwala ludziom koncentrować się na tym, w czym są naprawdę dobrzy oraz wykorzystywać swoje specjalistyczne umiejętności. Ludzie powinni korzystać z dotychczasowego doświadczenia i zawsze zachęca się ich do starannego sprawdzania nowych przedsięwzięć oraz upewniania się, iż jednostki i organizacja są gotowe do przyjęcia takich zmian.

**Audition o tej osobie: Prezentuje pozytywne poglądy. Czy zawsze są ku temu podstawy?**

Kiedy ostatnio czuł/a Pan/a prawdziwe zadowolenie z tego co zrobił/a Pan/i w pracy? Co takiego Pan/i zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Jak ocenia Pan/i ryzyko związane z jakimś działaniem?

**Pytania behawioralne**

Proszę opowiedzieć o sytuacji w pracy, w której miał/a Pan/i poczucie pilności spraw. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

**Pytania sytuacyjne**

Co powoduje, że ma Pan/ poczucie odniesienia sukcesu pomimo wszelkich przeciwności?

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której musiał/a Pan/i szybko oszacować ryzyko i wykorzystać szansę. Co Pan/i wtedy zrobił/a? Jaki był tego rezultat?

Jak ważne w pracy jest poczucie pilności zadań?

**Ocena osoby prowadzącej rozmowę**

1

Łatwo się zniechęca.  
Wykazuje pesymizm i niepewność.  
Unika wyzwań.

2

3

4

5

Jest pewny/a swoich umiejętności.  
Wydaje się być zadowolonym/ zadowoloną z siebie.  
Może nie wykazywać poczucia pilności spraw.

**Komentarz:**



# Notes