



Набираем правильных людей. Практика технического интервью

Сергей Архипенков
Директор, Департамент интеграционных решений

13 декабря, 2013, Минск



Характеристики:

- Сосредоточенность на проблеме.
- Креативность и независимость.
- Принятие себя и других, чувство общности с другими.
- Искренность, простота, естественность, философский доброжелательный юмор.
- Сопротивление окультуриванию.

А. Маслоу, «Новые рубежи человеческой природы», М., Смысл, 1999



$$E = IQ \times EQ^2$$

Почему не тестируем



IMHO, возможно, но не очень эффективно.

- Правильный/неправильный ответ на вопрос: « $i=1$. $i = i++ + ++i$. чему равно i ?», - ни о чем не свидетельствует. (NB. Роман Алексеенков)
- Технические тесты тестируют уровень IQ, левое полушарие.
- Успешность и эффективность человека зависит в первую очередь от уровня EQ.
- Нет эффективных тестов правого полушария. Поэтому слушаем, слушаем и еще раз слушаем. А главное *слышим!*





- Прежде людей нанимали за умения и обучали нужному отношению к делу.
- В новой экономике следует нанимать за нужное отношение к делу и учить необходимым умениям.
- Не следует более нанимать людей, которые знают и умеют, а потом заниматься промыванием их мозгов и пытаться мотивировать их на эффективную работу.
- Настоящий лидер предлагает не работу, а возможности.





- Помните, вы ведете переговоры с потенциальным партнером по бизнесу, а не пытаетесь «купить на базаре товар подешевле».
- Каждый человек уникален и ему присуща своя ценность. Если вам нечего предложить кандидату, то это не значит, что он «лузер».
- Люди не рождаются победителями, они ими становятся. Кандидата стоит нанимать только в случае, если вы можете предложить ему возможность стать победителем.

*//«Программист – это не профессия, это образ мышления»,
(с) программисты.*





Ваша цель – получить ответ на 3 вопроса:

- Знает дело?
- Умеет его делать?
- Хочет его делать?

Сценарий:

- Вступление
- Что Вы сделали?
- Что вы хотите делать?
- Какие у Вас есть вопросы?

Я могу предложить Вам...

Проводите интервью вдвоем





- Кто мы такие.
- Что мы делаем.
- Как будет проходить интервью.

Рекомендации:

- Не стоит сидеть через стол (противостояние).
- Помогите кандидату прийти в себя.



Что вы сделали?



Вопросы:

- Что вы можете рассказать о вашем самом успешном проекте (если студент, то тема диплома, самый интересный учебный предмет).
- Что вы считаете своей наибольшей профессиональной удачей?
- Что вам меньше всего нравилось делать на прежней работе?
- Почему хотите поменять место работы?





- Эмоции и заинтересованность кандидата при ответах. Нет «горения» - «не зачет».
- Логическая последовательность, лаконичность и ясность повествования.
- Зрелость личности. Если кандидат винит в своих неудачах коллег, окружение, начальство – несамостоятельная личность. Если не вспоминает партнеров при рассказе о достижениях, возможно, недооценивает важность эффективного взаимодействия.



Что вы хотите?



Если кандидат не знает, что он хочет, его не стоит брать. Скорее всего, вы имеете дело с недостаточно зрелой личностью с человеком, который не стал лидером в своей личной жизни.

Однако обязательно следует попытаться уточнить:

- Чем бы вам определенно не хотелось заниматься?
- Если бы работу выбрали вы, что бы это было?
- Какие качества вы цените/порицаете в коллегах?
- Как вы видите развитие своей карьеры?





- Следует уточнить адекватно ли он оценивает свои возможности. Предложите ситуации связанные с будущей работой:
- Предложите некорректную задачу. Если кандидат спешит выдать первое же решение – «не зачет».
- Предложите ситуацию на умение взаимодействовать, попробуйте отрицать что-то бесспорное для кандидата и поспорить с ним.





- Целеустремленность. Желания «просто работать» мало.
- Умение анализировать проблему, синтезировать и обосновывать решение.
- Способность к диалогу. Умение рассуждать, задавать вопросы, анализировать ответы, искать решение в конфликтных ситуациях.





- Кандидат смотрит на работодателя как солдат на генерала «лихо и слегка придурковато».
- Кандидат рассматривает собеседование как экзамен.
- Кандидат «растопыривает пальцы» и пытается доказать, что он «круче всех».
- Кандидат скован. Отвечает односложно. Опасается проявлять эмоции. Скорее всего не уверен в себе, зависим.
- Кандидат не следит за обратной связью. Возможно, недостаточные навыки эффективных коммуникаций.



Какие у Вас есть вопросы?



Собеседование должно быть двухсторонним.

Вопросы, которые обычно ожидаются:

- Что за проект: Какие цели? Когда начат? Каково состояние? Сколько человек постоянно на проекте? Опытность команды? Распределение ролей? Какова текучесть?
- Какой процесс: Технологии и подходы? Средства автоматизации? Техническое обеспечение? Принятие решений? Постановка задач? Отчетность и оценка результатов? Авралы? Сверхурочные?
- Система мотивации?

Что оцениваем:

- Факт наличия вопросов говорит об активной позиции и заинтересованности кандидата в работе.
- «Правильные вопросы» свидетельствуют об опытности специалиста.



Контактная информация



123022 г. Москва, ул. Рочдельская д. 15 к. 16а

Т. +7 (495) 640-6010

www.r-style.com