

O seu **talento**
inspira o nosso
futuro

Etapas Final: Entrevista Individual



programa de
estágio
BAYER



Entrevista Individual



A sua ShortList será composta pelo currículo de 3 ou 4 candidatos. Ressaltamos que nem sempre será possível compô-la com 4 candidatos, pois isso dependerá do número de participantes aprovados para a vaga. Quando houver esse número, o 4º já será incluído na ShortList e não mais deixado como possível Stand By.

Isso melhora a experiência tanto do candidato quanto a sua, visto que assim fazemos uma melhor gestão de possíveis faltas e tentamos ao máximo garantir o número mínimo de 3 entrevistados por vaga.

Você receberá o Blind CV com informações essenciais para análise do perfil do candidato. Informações como, idade, universidade, experiências profissionais e endereço serão preservadas a fim de evitarmos avaliações prévias. Consideramos que estagiário está num nível inicial de carreira e desenvolvimento e, portanto, a ideia é analisarmos as principais competências (liderança, integridade e flexibilidade) alinhadas com os valores Bayer (LIFE).

Após as entrevistas, você deverá enviar em anexo a planilha de resultados com o status de todos os candidatos para o e-mail: estagiobayer@ciadetalentos.com

Todos os candidatos deverão passar por entrevista, uma vez que foram informados que faz parte da etapa.

Condução - Entrevista Individual



Inicie a conversa explicando o objetivo da Entrevista e tempo de duração (30 minutos) e a proposta é, além de termos um momento individual com cada um, explorar mais sobre a trajetória/história de vida dele e checar se o perfil é aderente ao que estamos buscando.

Os candidatos receberam uma pré-tarefa de apresentação pessoal, que deverão compartilhar no início da Entrevista Individual, com duração de até 3 minutos.

“Para sua apresentação pessoal, você deverá pensar na característica que mais se destaca em você, contando uma situação que exemplifique essa característica”.

Faça **perguntas por competências** para avaliar da melhor maneira os candidatos, principalmente sobre as competências que não foram claramente apresentadas nas atividades anteriores.

A maioria dos candidatos **não possuem experiência profissional**, portanto, estimule que ele traga exemplos de trabalhos em grupo na faculdade, atividades extracurriculares ou pessoais.

Faça anotações sobre as pessoas candidatas com os **pontos observados** durante a conversa e o mais importante, sane todas as dúvidas antes de encerrar a entrevista, sejam comportamentais e/ou sobre requisitos!

Finalize a entrevista informando o prazo de retorno da Cia de Talentos: **15/07 – por e-mail.**

Todas as pessoas candidatas deverão passar por entrevista, uma vez que foram informados que faz parte da etapa.

Dicas:

Comportamentos passados podem prever comportamentos futuros

Observar habilidades, comportamentos ou atributos

Foco em evidências

Avaliação - Competências



Agir, aprender rápido e evoluir

Indicadores das competências

Trabalhamos em ciclos de 90 dias, aprendemos rapidamente e nos desenvolvemos continuamente

- Apresenta velocidade no processamento de novas informações e consegue aplicar de forma eficiente;
- Prioriza o aprendizado ativo e contínuo;
- Enxerga nos desafios, oportunidades de crescimento;

Foco em Resultados

Indicadores das competências

Definimos e entregamos os “outcomes” de maior impacto

- Busca ampliar seu universo de conhecimento e consegue usar dados e tecnologias para aprimorar atividades e análises, se antecipando às necessidades e tendências;
- Explora novas ideias e as implementa para solucionar problemas;
- No desenvolvimento das atividades, considera todos os envolvidos e que serão impactados pelo problema/solução, revendo suas próprias percepções quando necessário.

Colaboração e Responsabilidade

Indicadores das competências

Colaboramos e responsabilizamos uns aos outros dentro e entre as equipes.

- Se envolve nas atividades em equipe em clima amigável e de confiança;
- Expõe suas ideias de forma clara, respeitando e ouvindo os colegas;
- Lida com as diferenças individuais e gerencia eventuais conflitos;

Régua de avaliação:

- 1 - Forte**
- 2 - Capaz**
- 3 - Em desenvolvimento**

Sugestão de Perguntas – Entrevista Individual



Sugestões de perguntas para avaliar comportamentos

(As respostas podem contemplar projetos pessoais, profissionais ou acadêmicos)

Para avaliar a Agilidade de Aprendizado:

1. Conte uma situação em que buscou um conhecimento.
2. Qual foi seu maior desafio até hoje e o que fez para superá-lo?

Para avaliar a Foco em Resultados:

1. Conte sobre uma experiência em que você decidiu ou precisou mudar de direção de forma inesperada.
2. Conte sobre uma situação em que você sugeriu uma ideia de melhoria ou algo diferente em um projeto ou atividade. Como era e qual foi sua ideia?

Para avaliar Colaboração e Responsabilidade:

1. Conte uma situação em que estava realizando um trabalho/projeto em grupo e que lidou com opiniões diferentes. Como vocês conseguiram chegar no resultado?
2. Conte uma situação em que necessitou das informações e da ajuda de outras pessoas para solucionar um problema.

Orientações e Combinados



É fundamental a **pontualidade e organização**, não se esqueça de deixar seu notebook dedicado ao evento. Também é importante deixar o seu celular no silencioso.



Não se esqueça de se manter vigilante aos **vieses inconscientes**. Utilizar a mesma régua para todos os candidatos é fundamental para a equidade do processo seletivo.



Cuidado com sua postura. Evite fazer comentários ou perguntas aos candidatos que possam parecer julgamentos. Lembre-se que os candidatos também estão conhecendo e avaliando a empresa, e você representa a Bayer!



Sua **observação e anotações** serão imprescindíveis para a tomada de decisão.



Lembre-se do compromisso da empresa com diversidade. Busque olhar para potencial de desenvolvimento das pessoas candidatas.

Obrigada! ;)



Daniella Durval Heluani

daniella.heluani@grupociadetalentos.com.br