

# Ghid de interviu pentru Graduate+

## Numele candidatului:

Sample Candidate



**Centila: 44%**



**Recomandat**

## Declinarea răspunderii:

Informațiile cuprinse în aceste pagini au caracter confidențial și sunt destinate numai persoanei sau persoanelor cărora le aparțin ori altor persoane autorizate.

Nu trebuie să vă bazați pe informațiile din raport ca alternativă la recomandări din partea unui profesionist. Dacă aveți întrebări specifice despre anumite chestiuni, trebuie să vă consultați cu un profesionist.

## Instrucțiuni

Acest ghid oferă interviuatorilor un set standard de întrebări care pot fi folosite pentru a evalua suplimentar competențe importante ale candidaților.. Alături de întrebările interviului, veți găsi instrucțiuni despre cum să desfășurați în mod optim interviul, întrebări de aprofundare pentru a facilita conversația și un ghid de evaluare care vă va ajuta să punctați fiecare răspuns.

Acest raport este confidențial, iar conținutul său este conceput pentru a vă ajuta la anticiparea comportamentului la locul de muncă al candidatului. Vă rugăm să rețineți că elementele evaluării incluse în acest raport de soluții au ponderi diferite. Unele dintre elemente măsoară dimensiuni generale ale comportamentului, iar altele măsoară dimensiuni mai specifice. Competențele notate cu un asterisc (\*) măsoară dimensiuni specifice ale comportamentului. Deși aceste comportamente sunt importante pentru punctajul general, ele nu au aceeași pondere ca alte componente din această soluție. Studiile noastră indică faptul că această ponderare prezice cel mai bine performanța la locul de muncă. Dacă doriți mai multe informații despre acest raport (inclusiv interpretarea) sau despre alte produse oferite de SHL, vă rugăm să luați legătura cu persoana dvs. de contact.

## Pregătirea pentru interviu:

Pentru a desfășura un interviu eficient, trebuie să aibă loc o pregătire adecvată. Este important să Țineți cont de următoarele aspecte înainte de a intervieva un candidat:

- Familiarizați-vă cu competențele asociate postului și alegeți una sau două întrebări de la fiecare competență pentru a le adresa candidatului.
- Parcurgeți cererea depusă de candidat sau CV-ul acestuia pentru a remarca eventuale aspecte pe care doriți să le aprofundați. Câteva aspecte de clarificat ar putea fi pauzele între locurile de muncă sau ocuparea unei poziții pentru mai puțin de un an.

## Întâmpinare și prezentare:

Acum sunteți gata să vă întâlniți cu candidatul. Atunci când întâmpinați candidatul, prezentați-vă și oferiți câteva informații de context despre dvs. Explicați scopul interviului, de exemplu: „Scopul interviului este de a vedea în ce măsură interesele și calificările dvs. se potrivesc cu rolul.” Oferiți candidatului o scurtă prezentare a structurii interviului, astfel încât să știe la ce să se aștepte. Iată câteva sugestii pentru structurarea interviului:

- Luați notițe. Va fi mai ușor să evaluați candidații după aceea, fără a omite detaliile importante.
- Spuneți-i candidatului că, la sfârșitul interviului, veți aloca timp pentru a răspunde oricăror întrebări pe care le-ar putea avea.
- La sfârșitul interviului, spuneți-i candidatului despre companie și despre postul specific pentru care candidează.

## Adresați întrebări de interviu bazate pe competențe:

Acum sunteți gata să începeți să adresați întrebările. Începeți cu întrebările pe care le aveți despre candidatura sau CV-ul persoanei interviuate. Adresați întrebări despre experiența de muncă anterioară sau orice potențiale probleme pe care le remarcăți în CV. Când terminați cu acestea, treceți la partea structurată a interviului, adresând întrebările legate de competențele necesare postului. Adresați întrebări de aprofundare candidatului, astfel încât să primiți un răspuns complet; urmăriți structura: Situație, Comportament, Rezultat.

## Încheiați interviul:

După ce ați adresat toate întrebările, trebuie să încheiați interviul. Oferiți candidatului detalii specifice, inclusiv atribuțiile postului, programul de lucru, remunerație și informații despre companie. „Vindeți” poziția și compania candidatului, punând accentul pe potrivirea cu rolul, sursele de satisfacție aduse de post și oportunitățile de creștere. În încheiere, mulțumiți-i candidatului pentru timpul acordat și prezentați-i pașii următori ai procesului de recrutare.

## Evaluați candidatul:

Ultimul pas este acela de a evalua candidatul. Iată câteva sfaturi care să vă ajute să realizați o bună evaluare:

- Parcurgeți notițele pe care vi le-ați luat.
- Stabiliți scorul candidatului pentru fiecare competență, precum și o evaluare generală folosind ancorele comportamentale.
- Formulați recomandarea finală.



## Potențialul absolventului



Aceasta reprezintă o măsură a potențialului de reușită al absolvenților, în diferite tipuri de industrii și arii funcționale. Această trăsătură este caracterizată de potențialul de a învăța și de a rezolva probleme, de capacitatea de a lucra rapid și eficient și de tendința de a fi motivat de obiective.



Spuneți-mi despre o situație în care v-ați aplicat cel mai eficient expertiza pentru a rezolva o nouă problemă.

- Q Situație:** Cu ce problemă v-ați confruntat?
- Q Comportament:** Ce ați făcut pentru a găsi o soluție? Ce metode ați folosit pentru a vă aplica expertiza? Cât de repede ați acționat?
- Q Rezultat:** Ce impact ați avut asupra problemei?



Povestiți-mi despre o situație în care ați atins un obiectiv dificil.

- Q Situație:** Care a fost obiectivul? V-ați stabilit singur obiectivul sau vi l-a stabilit altcineva?
- Q Comportament:** Ce măsuri ați luat pentru a atinge obiectivul? Cât de important a fost pentru dvs. că ați reușit?
- Q Rezultat:** Ați îndeplinit obiectivul?



Gândiți-vă la experiențele dvs. într-un internship, un proiect, în voluntariat sau o altă situație similară. Descrieți cel mai bun compliment sau cea mai înaltă recunoaștere pe care ați primit-o pentru realizările dvs.

- Q Situație:** Ce compliment sau recunoaștere ați primit? Care a fost aspectul muncii dvs. care a meritat recunoaștere?
- Q Comportament:** Ce ați făcut pentru a produce rezultate de înaltă calitate? Cum ați reacționat când ați primit recunoașterea?
- Q Rezultat:** Ce impact a avut această recunoaștere asupra muncii dvs.?

<p><b>Sub medie</b></p>	<p>①</p> <p>②</p>	<p>Nu reușește să ia în considerare și să încorporeze experiența anterioară atunci când se confruntă cu noi probleme.</p> <p>Lucrează pentru atingerea obiectivelor doar atunci când este necesar și atunci când factorul de motivație este o influență externă (de exemplu, un profesor, un mentor sau o altă persoană).</p> <p>Nu a primit recunoaștere pentru realizări.</p>
<p><b>În medie</b></p>	<p>③</p>	<p>Se bazează pe experiența anterioară atunci când se confruntă cu probleme similare cu cele întâlnite în trecut.</p> <p>Lucrează pentru atingerea obiectivelor moderat de dificile, dar are nevoie de o oarecare motivație externă pentru a atinge obiective mai provocatoare.</p> <p>A primit o oarecare recunoaștere pentru realizări.</p>
<p><b>Peste medie</b></p>	<p>④</p> <p>⑤</p>	<p>Aplică abordări și idei folosite pentru a rezolva problemele din trecut, atunci când se confruntă cu probleme noi, chiar dacă problemele par să nu aibă legătură.</p> <p>Se motivează singur să urmărească și să atingă obiective dificile.</p> <p>A muncit din greu pentru a primi recunoaștere pentru realizări.</p>



## Își asumă responsabilitatea\*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul își asumă responsabilitatea pentru rezultatele muncii sale și pentru situația în care lucrurile nu merg conform așteptărilor.



Spuneți-mi despre o situație în care ați fi putut ascunde o greșeală, dar în schimb v-ați asumat responsabilitatea pentru aceasta.

- Situație:** Care a fost greșeala și care erau consecințele?
- Comportament:** Cum ați decis să vă asumați responsabilitatea?
- Rezultat:** Care a fost rezultatul faptului că v-ați comunicat greșeala?



Spuneți-mi despre o situație în care ați preluat atribuții care vă făceau responsabil pentru un rezultat important.

- Situație:** Care au fost atribuțiile și de ce era important rezultatul?
- Comportament:** Cum ați reacționat la/gestionat acest plus de răspundere?
- Rezultat:** Care au fost rezultatele sarcinii?

Sub medie	1	Nu a acceptat răspunderea pentru acțiunile sale; nu a acceptat noi responsabilități.
	2	
În medie	3	A acceptat o oarecare răspundere pentru acțiunile sale, dar a pasat o parte din vină; a fost dispus să accepte noi responsabilități.
Peste medie	4	A acceptat răspunderea pentru acțiunile sale fără a încerca să paseze vina; a preluat noile responsabilități.
	5	



## Încurajează spiritul de echipă \*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul conferă energie echipei și o menține unită.



Spuneți-mi despre o situație în care ați inspirat o echipă din care făceați parte să colaboreze mai bine.

- Situație:** Ce fel de echipă era? Existau probleme de colaborare în echipă?
- Comportament:** Cum ați inspirat echipa să colaboreze?
- Rezultat:** Care a fost rezultatul?



Spuneți-mi despre o situație în care ați încurajat un grup sau o echipă cu care lucrați să atingă un obiectiv.

- Situație:** Ce ați încercat să realizați? Au existat piedici care îngreunau îndeplinirea obiectivului? Dacă da, care erau acestea?
- Comportament:** Cum ați motivat echipa/grupul?
- Rezultat:** Echipa/grupul dvs. și-a atins obiectivul?

Sub medie	1	Nu a făcut prea multe pentru a cultiva coeziunea în cadrul propriei echipe.
	2	
În medie	3	A luat măsuri pentru a crește unitatea și coeziunea echipei, dar a făcut acest lucru numai ca reacție la un program oficial.
Peste medie	4	A luat în mod voluntar măsuri pentru a construi unitatea echipei chiar dacă acest lucru nu făcea parte dintr-un program oficial.
	5	



## Menține relații de lucru bune\*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul depune eforturi pentru a crea relații bune cu ceilalți.



Spuneți-mi despre o situație în care ați stabilit o legătură cu o persoană dificilă.



**Situație:**

Care a fost situația? În ce sens era persoana respectivă dificilă?



**Comportament:**

Ce ați făcut pentru a încerca să creați o relație cu acea persoană?



**Rezultat:**

Care a fost rezultatul? Ați reușit să stabiliți o relație cu acea persoană?



Spuneți-mi despre o situație în care a fost important să dezvoltați o relație de lucru bună cu un colaborator sau coleg.



**Situație:**

Care a fost situația? De ce a fost important să dezvoltați acea relație?



**Comportament:**

Ce ați făcut pentru a menține relația?



**Rezultat:**

Ce beneficii v-a adus acea relație?

Sub medie	<div>1</div> <div>2</div>	Nu a urmărit să îmbunătățească sau să consolideze relațiile cu ceilalți la locul de muncă.
În medie	<div>3</div>	A menținut relații solide cu ceilalți din grupul de lucru restrâns.
Peste medie	<div>4</div> <div>5</div>	A construit relații de lucru solide atât în interiorul, cât și în exteriorul grupului de lucru restrâns.



## Analizează informațiile\*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul identifică factorii cheie și integrează informații pentru a înțelege datele sau situațiile.

Acest rezultat este un scor compozit care include atât evaluarea comportamentală, cât și rezultatul testului de abilități cognitive.



Spuneți-mi despre o situație în care a trebuit să identificați informațiile cheie dintr-un volum mare de informații.



**Situație:**

Ce informații cheie a trebuit să extrageți din toate informațiile care erau disponibile?



**Comportament:**

Ce ați făcut pentru a stabili care erau informații cheie și care nu?



**Rezultat:**

Ați putut să desfășurați o sarcină sau să răspundeți la o întrebare folosind informațiile pe care le-ați identificat?



Spuneți-mi despre o situație în care a trebuit să analizați informații sau o situație pentru a trage o concluzie.



**Situație:**

Care au fost informațiile sau situația de analizat?



**Comportament:**

Ce raționament ați folosit?



**Rezultat:**

Ce a rezultat din concluzia dvs.?

Sub medie	1	A trecut cu vederea informații cheie sau conexiuni clare; a tras concluzii care erau evidente, simpliste sau greșite.
	2	
În medie	3	A găsit și a combinat informații cheie din câteva surse; a găsit legături importante, dar nu a reușit să identifice conexiuni implicite mai complexe.
Peste medie	4	A tras concluzii clare găsimd, analizând și combinând un volum mare de informații complexe.
	5	





## Învăță repede\*

3

Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul deprinde cu ușurință noi informații și tehnici.

Acest rezultat este un scor compozit care include atât evaluarea comportamentală, cât și rezultatul testului de abilități cognitive.



Spuneți-mi despre o situație în care ați putut memora informații noi de prima dată când v-au fost prezentate.



**Situație:** Ce informații ați memorat?



**Comportament:** Ce măsuri ați luat pentru a le memora?



**Rezultat:** Ați putut să rețineți informația pentru o perioadă lungă de timp?



Dați-mi un exemplu de situație în care a trebuit să deprindeți repede o nouă tehnică.



**Situație:** Ce tehnică a trebuit să deprindeți repede?



**Comportament:** Ce ați făcut pentru a vă asigura că deprindeți repede această nouă tehnică?



**Rezultat:** Ați putut aplica imediat noua tehnică în activitatea dvs.?

Sub medie	1	A avut greutate în a deprinde, integra sau folosi informațiile noi fără ajutor și consultări repetate.
	2	
În medie	3	A integrat și a deprins noile informații și tehnici, dar numai după o perioadă de exersare.
Peste medie	4	A găsit, a deprins și a integrat informații cheie, chiar și fără a exersa sau exersând puțin cu noul material.
	5	



## Generează idei noi\*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul creează abordări inovatoare.



Spuneți-mi despre o situație în care ați avut o abordare creativă pentru a rezolva o problemă sau situație.

- Q Situație:** Care a fost problema sau situația?
- Q Comportament:** Cum ați elaborat această nouă abordare?
- Q Rezultat:** Care au fost rezultatele acțiunilor dvs.?



Spuneți-mi despre o situație în care ați oferit o idee sau un punct de vedere inedit unui coleg sau grup.

- Q Situație:** Ce v-a îndemnat să împărtășiți ideea?
- Q Comportament:** Ce idee sau punct de vedere ați oferit și de ce erau inedite?
- Q Rezultat:** Cum a fost primită ideea dvs.?

Sub medie	1	A propus idei sau metode învechite, cărora le lipsea creativitatea.
	2	
În medie	3	A recunoscut situațiile în care abordarea sau metodele consacrate nu mai erau eficiente și a venit cu noi opțiuni.
Peste medie	4	A împărtășit un punct de vedere inedit și a propus cu ușurință metode sau abordări inovatoare și creative.
	5	



## Folosește eficient timpul\*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul își gestionează propriul timp și respectă termenele limită.



**Dați-mi un exemplu de situație în care a trebuit să gestionați mai multe sarcini în același timp.**

- Q Situație:** Care au fost sarcinile?
- Q Comportament:** Cum ați stabilit prioritățile în alocarea timpului dvs.? Cum ați stabilit obiectivele zilnice?
- Q Rezultat:** Ați reușit să terminați toate sarcinile la timp? Ce ați fi făcut diferit?



**Dați-mi un exemplu de situație în care ați avut nevoie de bune aptitudini de gestionare a timpului pentru a finaliza o sarcină.**

- Q Situație:** Ce presupunea proiectul?
- Q Comportament:** Cum v-ați structurat timpul? Ce aspecte ați luat în considerare?
- Q Rezultat:** Care a fost rezultatul? Ați fost mulțumit de cum a decurs?

Sub medie	<div>1</div> <div>2</div>	Nu și-a gestionat bine timpul, nu a stabilit priorități și nu a finalizat proiectul la timp.
În medie	<div>3</div>	Și-a gestionat bine timpul într-o anumită sarcină, a putut stabili priorități pentru a finaliza la timp.
Peste medie	<div>4</div> <div>5</div>	A arătat că-și folosește eficient aptitudinile de gestionare a timpului; a finalizat proiectul la timp și la standarde de calitate ridicate.



## Lucrează la standarde de calitate ridicate\*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul finalizează fiecare sarcină la un nivel înalt de calitate.



**Dați-mi un exemplu de o situație în care nu ați făcut compromisuri de la standardele de calitate la o activitate sau sarcină.**



**Situație:** Care era activitatea sau sarcina?



**Comportament:** Ce ați făcut pentru a vă asigura că erau respectate standardele de calitate?



**Rezultat:** În ansamblu, ați obținut rezultate de calitate? Cum ați știut că se pune preț pe calitate?



**Spuneți-mi despre o situație în care ați luat măsuri pentru a vă asigura că prestați o muncă de înaltă calitate.**



**Situație:** Care era sarcina sau activitatea?



**Comportament:** Ce ați făcut pentru a vă asigura că erau respectate standardele de calitate?



**Rezultat:** Care a fost rezultatul?

Sub medie	1	Nu a considerat că predarea unei munci de calitate este importantă; a fost dispus să compromită standardele.
	2	
În medie	3	A putut să definească în mod clar și să respecte standardele de calitate.
Peste medie	4	A putut să stabilească standarde de înaltă calitate sau să abordeze situațiile în care standardele erau compromise.
	5	



## Se adaptează la schimbare\*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul acceptă și se adaptează la schimbări fără dificultate.



Spuneți-mi despre o situație în care a trebuit să schimbați felul în care gestionați un anumit lucru.

- Situație:** Care era situația care trebuia gestionată în mod diferit?
- Comportament:** Ce ați făcut pentru a vă asigura că vă schimbați abordarea în mod eficient?
- Rezultat:** Cum a decurs situația? Ați avut succes?



Spuneți-mi despre o situație în care a trebuit să gestionați un plan care s-a schimbat pe neașteptate sau din scurt.

- Situație:** Care a fost situația?
- Comportament:** Cum ați gestionat provocarea?
- Rezultat:** Cum intenționați să aplicați ceea ce ați învățat din acea situație în viitor?

Sub medie	1	S-a simțit sub presiune atunci când i s-a cerut să-și modifice propria abordare asupra muncii.
	2	
În medie	3	S-a adaptat bine la schimbare și și-a menținut productivitatea normală în muncă.
Peste medie	4	Schimbarea i-a oferit energie; s-a adaptat cu ușurință la schimbările din mediu.
	5	



## Face față obstacolelor și criticilor\*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul își păstrează atitudinea pozitivă atunci când se confruntă cu dificultăți și nu se concentrează asupra evenimentelor negative.



Spuneți-mi despre ultima dată când un coleg v-a cerut ceva exagerat sau nerezonabil.

- Situație:** De ce era solicitarea nerezonabilă?
- Comportament:** Ce ați făcut pentru a încerca să fiți rezonabil?
- Rezultat:** Care a fost rezultatul?



Când ați primit feedback negativ de la un profesor sau manager?

- Situație:** Care a fost situația?
- Comportament:** Cum ați reacționat la feedbackul primit?
- Rezultat:** Care a fost rezultatul? Cum ați schimbat, dacă este cazul, reacția dvs. în viitor?

Sub medie	1	L-a supărat un obstacol și/sau s-a gândit mult la feedbackul negativ.
	2	
În medie	3	A fost relativ supărat din cauza unui obstacol, dar a putut merge mai departe.
Peste medie	4	A putut pune obstacolele în perspectivă și le-a privit drept bune oportunități de creștere.
	5	



## Urmărește să aibă realizări\*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul stabilește obiective solicitante și depune eforturi consecvente pentru a le atinge sau depăși.



Spuneți-mi despre cel mai important obiectiv de carieră pe care îl aveți.

- Situație:** Când ați stabilit acest obiectiv? De ce este atât de important pentru dvs.?
- Comportament:** Ce ați încercat să faceți pentru a realiza acest obiectiv?
- Rezultat:** Ce progrese ați făcut?



Spuneți-mi despre cel mai exigent obiectiv pe care vi l-ați stabilit și cum ați făcut pentru a încerca să-l realizați.

- Situație:** Care a fost situația? Care a fost obiectivul?
- Comportament:** Ce ați făcut pentru a-l realiza?
- Rezultat:** Care a fost rezultatul?

Sub medie	1	A dovedit în mică măsură că este motivat să aibă realizări; se poate să fi alocat numai un nivel minim de energie sau timp pentru a-și face treaba.
	2	
În medie	3	A depus eforturi suficiente pentru a atinge obiectivele.
Peste medie	4	A stabilit și a realizat obiective exigente și a perseverat cu eforturi suplimentare.
	5	