

# «Бейсбольные карточки» твоей команды

Когда-то я подсмотрел у Рэя Далио в книге «Принципы» необычный инструмент для отбора членов команды. Каждый раз, когда я интервьюирую человека на позицию в нашей компании, я письменно составляю его портрет в форме **SWOT-анализа**: сильные стороны, зоны роста, угрозы и потенциал.

Внутренний вид	<b>Сильные стороны (Strenghts)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Какие у вас есть преимущества?</li><li>• Что делает вас уникальным?</li><li>• Какими достижениями вы гордитесь?</li><li>• Что коллеги ценят в вас?</li></ul>	<b>Зоны роста (Growth zones)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Чего вы избегаете?</li><li>• Какие недостатки сразу бросаются в глаза?</li><li>• Чего в работе вам не хватает?</li><li>• Какие черты характеры мешают вам развиваться?</li></ul>
	<b>Возможности (Opportunities)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• В чем вы сейчас нуждаетесь?</li><li>• Какие выводы вы можете сделать из ошибок?</li><li>• К чему вы стремитесь в работе?</li><li>• Какие личные качества могут помочь вам в будущем?</li></ul>	<b>Угрозы (Threats)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• С какими трудностями вы сталкиваетесь?</li><li>• Чего в работе вы боитесь?</li><li>• Могут ли ваши слабые стороны стать угрозой вашему будущему?</li></ul>

Если кандидат в итоге присоединяется к команде и я с ним работаю, то сохраняю его «бейсбольную карточку» и затем регулярно дополняю её новыми комментариями. Я делаю заметки в любой момент, когда мне хочется дать обратную связь — записываю всё, что касается компетенций, ценностей, эффективности и результативности.

Раз в полгода с каждым из коллег мы даём друг другу обратную связь. И я всегда показываю актуальный вариант «бейсбольной карточки» моего визави со всеми изменениями. Перед тем, как показать, специально ничего не добавляю и не убираю.

Со временем карточка разрастается — в ней появляются разные цвета, относящиеся к разным временным промежуткам. Чем более странной и запутанной она становится, тем полезнее она для меня. Во-первых, по такой карточке можно отследить динамику развития человека, а во-вторых — посмотреть, насколько точными оказались мои впечатления во время первого интервью. Это позволяет мне корректировать подход и задавать новые вопросы на новых интервью.