

Лояльность, Потенциал, Компетентность

Оценка на собеседовании

I ЛОЯЛЬНОСТЬ

На собеседовании мы оцениваем 3 показателя **лояльности** и презентуем их в случае успешного прохождения и намерения сделать оффер.

1. Способность к лояльности (прошлый опыт, проективные вопросы)
2. Актуальная лояльность (сколько человек знает про нашу компанию? интересна ли ему именно она? знал ли об ЛК до начала поиска работы? интересна ли ему именно удаленка?)
3. Наш ли человек (насколько его взгляды сходятся с нашей корпоративной культурой? на сколько его психотип похоже на наших сотрудников (открытость, коммуникабельность, готовность делиться знаниями)? вольется ли он в коллектив?)

Каждую переменную мы оцениваем по 4хбалльной шкале от 1 до 4, где

1 - Лояльность отсутствует как к нам, так и к прошлым работодателям, присутствуют негативные отзывы. Взгляды на работу расходятся с принятыми в ЛК.

2 - Лояльность есть, но слабая. В целом - не будет противоречить нашим ценностям, но и не примет их за свои.

3 - Лояльный сотрудник, неплохо отзывается о предыдущих работодателях, уже привлекся какой-либо чертой ЛК и заинтересован.

4 - Амбассадор компании! Исключительно лестные отзывы о предыдущих компаниях. Знает об ЛК и хочет работать именно у нас! Полностью наш человек.

Из всех оценок вычисляется среднее арифметическое, которое и считается интегральным показателем входной лояльности.

Как можно оценивать:

1. Способность к лояльности

Прошлый опыт (оценка руководителей. компании, периоды работы, мотивация переходов)

1. Проективные вопросы

«Расскажите, пожалуйста, как Ваша компания относилась к своим сотрудникам?», «Как Вы оцениваете порядки своей организации?», «Что составляло основную ценность Вашей компании?», «Что для Вас значит Ваша

организация?» «Моя идеальная компания это - ...» «Почему вы выбрали ваше предыдущее место работы?»

«Опишите, пожалуйста, ваши взаимоотношения на прошлом месте работы – с руководителями, подчиненными, коллегами?»

Также можно изменить формулировку вопроса, сделав его проективным, например: «Какими должны быть, по Вашему мнению, отношения между коллегами? Сотрудниками и руководителем? Сотрудниками и организацией?»

«Что вас устраивало, а что нет на прошлом месте работы?»

«Какими должны быть отношения между коллегами, на ваш взгляд?

Работниками и компанией?»

«Что бы Вы никогда не допустили в отношениях в отделе, внутри компании?»

«Опишите несколько ключевых принципов, которыми вы руководствуетесь в жизни?» и др.

«Опишите какие-то изменения, которым вы явно сопротивлялись или поддерживали в компании».

«Опишите ряд случаев, когда вы понимали, что вашей квалификации не достаточно, какие были ваши действия?»

1. Ситуативные тесты (Вопрос, задающий ситуацию без правильного ответа со множественным выбором. Исходя из ответа оценивается модель поведения и мышления)
2. Незаконченные предложения

«Каждый сотрудник должен...», «Для меня организация – это...», «Интересы компании...»

1. “Наш ли человек?” (насколько его взгляды сходятся с нашей корпоративной культурой? на сколько его психотип похоже на наших сотрудников (открытость, коммуникабельность, готовность делиться знаниями)? вольется ли он в коллектив?)

II ПОТЕНЦИАЛ

- профессиональное соответствие планируемой должности;
- способности к командной работе и ситуативному лидерству;
- коммуникативная компетентность;
- стрессоустойчивость;
- социальная роль (позиция) в команде (восприятие командой сотрудника);
- попытки брать на себя ответственность в меру своих полномочий;
- сильные стороны и потенциал каждого сотрудника;
- модели поведения в конфликте;

- особенности мышления, памяти, внимания, скорость реакции, скорость работы;
- наличие проактивности в поведении, попытки внести инновации в свою деятельность;
- старается делать больше чем от него требуется;
- темпы адаптации в новых командах, проектах.

Уровни потенциала:

Уровень 1. Собственно просто исполнители, которые будут выполнять задачи в рамках своих обязанностей и не выходить за их пределы.

Уровень 2. Это кандидаты, относительно которых ты сомневаешься. Игроки класс В которые могут оказаться просто хорошими исполнителями.

Уровень 3.

Это кандидаты, имеющие все шансы стать не просто рядовыми участниками проекта, но и правой рукой ТМа, брать на себя серьезные направления на проекте и нести за них полную ответственность. Такие сотрудники имеют крайне ценный потенциал в рамках своих проектов.

Уровень 4.

Это действительно яркие звезды, которые в будущем смогут нарастить компетенции, ценные далеко за пределами одного проекта. Такие сотрудники имеют все шансы стать либо одним из управленцев компании, либо авторитетным специалистом в предметной области, интересной сотруднику. Наставничество будет осуществляться аккаунт менеджер непосредственно.

Как определить перспективность?

1. Личное субъективное мнение.
2. Субъективное личное мнение собеседующего
4. Оценка кандидата бывшими коллегами
4. Отслеживание динамики развития сотрудника.
5. Любые другие способы, которые не противоречат здравому смыслу и нормам морали.

III КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Уровень специалиста в рамках его должности (на которую он претендует / мы рассматриваем).

Оцениваем по 4 уровням:

Уровень 1.

Нет соответствующего опыта или опыт работы до 6 месяцев.

Уровень 2.

Опыт работы с боевыми проектами от 6 месяцев. Имеет широкий кругозор в своей профессиональной сфере.

Для мануалов: Умеет выполнять тесты, находить дефекты, вести логи тестирования, фиксировать дефект в форме пригодной для дальнейшей работы. Базовый уровень SQL, REST-сервисов. Знает на уровне теории техники тест-анализа и тест-дизайна. Крепкая теоретическая подготовка.

Уровень 3.

Прокаченный спец. Имеет опыт успешной профессиональной работы от 1 года.

Для мануалов: Работал на нескольких проектах с определенным кругом задач. Умеет подготавливать тестовые сценарии, выполнять тесты, находить дефекты, вести логи тестирования, фиксировать дефект в форме пригодной для дальнейшей работы. Отлично знает теорию тестирования, обеспечивает и оценивает тестовое покрытие. Имеет опыт работы с SQL, понимает как тестировать REST/SOAP-сервисы, базово понимает XML. При написании тестовой документации использует стандарты в сфере тестирования и техники ТА/ТД.

Уровень 4.

Мегакрут, навыки и умения в тестировании сильно контрастируют на общем фоне специалистов.

Для мануалов:

Умеет верифицировать тестовые сценарии, выполнять сложные виды тестов (нагрузка, запуск атвотестов и др.), вести логи тестирования, верифицировать ТЗ (SRS), подготавливать ПМИ, фиксировать дефект в форме пригодной для дальнейшей работы. Курировал начинающих тестировщиков и инженеров на испытательном сроке. Может выполнять контрольные процедуры, отличные от тестирования (анализ архитектурных решений, оценка тестопригодности и др). Безукоризненно знает теорию тестирования на глубоком уровне. (системные логи, базы данных, сервисы, мобильные устройства), продвинутое

владение техниками ТА/ТД. Обеспечивает и оценивает тестовые покрытия. Владеет одной или несколькими смежными специальностями (базовый уровень), такими как: программирование, системный анализ, дизайн интерфейсов, системное администрирование и др.

По итогу, данные 4 уровня должны соответствовать внутренним грейдам 1 уровень = Стажер ... 4 уровень = Грейд 3.

Все данные заносятся в сводную таблицу по сотрудникам в случае принятия кандидатом оффера.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1vtE6C33aFFBU6ZOkhB41xKzWRUfVbCFrl69-YgM-TUo/edit#gid=455607338>