

ГАЙД ДЛЯ СОБСТВЕННИКОВ И HR

15 вопросов, чтобы узнать о человеке *(почти) всё*

Базовый набор вопросов для глубинного интервью с кандидатом. По авторской методике CHARM — от культурного fit до мотивации.

СВЕТЛАНА ГРИНЬКОВА · HR CHARM

Светлана Гринькова

Executive Search · 20+ лет в HR
Ex-HRBP Эльдорадо, MZ5, UAE Consulting

hrcharm.ru
@Svetlana_Grinkova

Один вопрос — *один ракурс* на кандидата

Нет правильных и неправильных ответов. Есть те, которые подходят вашей компании, позиции и корпоративной культуре. Этот список — базовая канва интервью, дополняйте её под конкретные задачи позиции.

Ниже — 15 вопросов, разбитых на 5 блоков по методике CHARM:

- C** — Cultural Fit · совпадение с культурой и ценностями
- H** — Hard Skills · профессиональные компетенции
- A** — Adizes · стиль поведения и роль в команде
- R** — Relations / Soft · мягкие навыки и личностные качества
- M** — Motivation · мотивация и карьерные ожидания

СКУЛЬТУРА И ЦЕННОСТИ

CULTURAL FIT · 3 ВОПРОСА

01 Расскажите, что для вас важно в работе?

Открытый вопрос-разогрев. Слушайте, что человек называет в первую очередь — деньги, команда, задачи, рост, свобода.

02 Расскажите о компании, в которой вам было НЕкомфортно работать. Что именно было не так?

Через анти-пример ценности видны ярче. Если человек не может вспомнить — это тоже сигнал.

03 Какой поступок руководителя или коллеги мог бы заставить вас всерьёз задуматься об уходе, даже если всё остальное хорошо?

Вытаскивает «красные линии» — этику и принципы кандидата.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

HARD SKILLS · 5 ВОПРОСОВ

04 Чем доводилось заниматься? Что из того больше нравилось, что меньше?

05 Что удалось реализовать на последнем месте работы? Расскажите, как вы это делали.

06 С каким продуктом, нишей, бюджетом, каналами доводилось работать?

07 Вспомните самую запоминающуюся рабочую ситуацию, проект, клиента.

08 Профессиональный кейс: предположим, необходимо повысить узнаваемость бренда в регионе. Как будете действовать?

Адаптируйте кейс под вашу нишу. Слушайте структуру мышления, а не «правильность» ответа.

АСТИЛЬ И РОЛЬ В КОМАНДЕ

ADIZES · 3 ВОПРОСА

Подсказка по методологии Адизеса. В каждой команде нужны 4 роли: **P** (Producer — результат) · **A** (Administrator — процесс) · **E** (Entrepreneur — идеи) · **I** (Integrator — отношения). У каждого человека одна-две роли доминируют. Цель блока — понять, какие именно.

09 Каким должен быть хороший сотрудник на этой позиции?

Через описание «идеального» кандидат показывает свою картину мира.

10 Опишите проект, которым гордитесь. Что было вашей ролью — генерировать идею (E), выстраивать процесс (A), добиваться результата (P) или объединять людей (I)?

Прямой диагностический вопрос на доминирующую роль PAEI.

11 Что в работе раздражает вас сильнее всего: бесконечные обсуждения без действия, отсутствие порядка, рутина без новизны или конфликты в команде?

Раздражение = анти-роль. Например, «обсуждения без действия» раздражают P-типы. «Отсутствие порядка» — A-типы. И так далее.

РЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА

RELATIONS / SOFT · 3 ВОПРОСА

12 Доводилось ли вам допускать профессиональные ошибки? Как действовали?

Зрелые специалисты говорят об ошибках открыто. Уход от темы — красный флаг.

13 В какой компании вам комфортнее работать: где прописаны правила и процедуры или где решения принимаются ситуативно?

14 Расскажите о себе: сильные стороны и то, что вы бы усилили, какие у вас есть принципы, ценности, правила, куда планируете развиваться, чем увлекаетесь, о семье — если возможно.

МОТИВАЦИЯ

MOTIVATION · МОТИВАЦИОННЫЙ ПАЗЛ

15 Мотивационный пазл — серия связанных вопросов:

- Что вам нравилось на предыдущем месте работы?
- Что для вас важно в новом месте работы?
- Почему ушли с последнего места работы?
- Что стимулирует людей работать наиболее эффективно?
- За что можно уволить человека? Что может заставить уволиться вас?
- Каким должен быть руководитель, с которым вам было бы комфортно работать?

Слушайте противоречия между ответами — они вытаскивают истинную мотивацию.

Если хочется применить *методику* к вашей задаче

Этот гайд — базовая канва. Под каждую позицию вопросы адаптируются: для CFO — одни акценты, для коммерческого директора — другие, для СТО — третьи.

Я работаю по авторской методике **CHARM** 20+ лет: Cultural Fit · Hard Skills · Adizes · Relations · Motivation. Это система оценки кандидата по 5 критериям одновременно — она была построена из опыта 500+ закрытых позиций руководителей.

Бесплатная 30-минутная *консультация*

Разберём вашу позицию: профиль, рынок, реалистичные сроки и стоимость. Без обязательств — просто чтобы вы поняли, как двигаться дальше.

Светлана Гринькова

Telegram: @Svetlana_Grinkova

Email: s.grinkova@gmail.com

Сайт: hrcharm.ru