

Pourquoi

Parce que cela crée l'engagement et la responsabilisation, assurez-vous que les nouveaux recrutements dans l'équipe est plus fort et permet aux collègues de développer la bonne vue opérationnelle pour voir si quelqu'un est fait pour un rôle. Vous aidez vos collègues à évoluer en les invitant à prendre une responsabilité plus intense et plus grande.

Quoi

Implémentez une étape dans le processus de recrutement où les candidats sont interviewés par de futures collègues potentiels.

Comment

Pour chaque recrutement, choisissez quelques futures membres de l'équipe (de préférence, différentes personnes à chaque fois, pour que tout le monde ait l'opportunité d'être impliqué de temps en temps) pour être interviewé par leurs potentiels nouveaux collègues.

Demandez aux membres de l'équipe, à l'avance, de réfléchir sur les critères et l'ensemble de questions qu'ils souhaitent utiliser pour sélectionner le nouveau collègue.

Discutez de cet ensemble de critères avec eux.

Quand

Quand vous voulez rendre vos équipes et collègues plus responsables pour la fonction courante et future.

Formation d'interview de sélection.

Formuler un ensemble de questions intéressantes à demander lors de l'interview de sélection.

Compétences et formation nécessaire

Formation d'interview de sélection.

Formuler un ensemble de questions intéressantes à demander lors de l'interview de sélection.

Exercice possible d'un atelier

D'abord, discutez des critères impliqués dans le recrutement de quelqu'un pour un certain poste. Effectuez une interview de sélection.

Facteurs critiques du succès

Une bonne préparation dans le sens où les membres de l'équipe réfléchissent efficacement sur les critères et les questions. Si vous ne décidez pas des critères à l'avance, vous aurez souvent une discussion confuse par la suite, parce que tout le monde a fait attention à des éléments différents durant l'interview. Dans ce cas, il est presque impossible de réunir les différentes perspectives et opinions ensemble.