

Vzor – Postup při rozhovoru BEI - Behavioural events interview

Doporučený průběh BEI popsali Spencer a Spencer následovně:

1) Uvedení do rozhovoru

Tento krok představuje, představení tazatele, účelu a formy rozhovoru. Cílem tohoto kroku je naladit dotazovaného na rozhovor tak, aby se mohl v dalších krocích plně a bez obav soustředit na otázky a odpovědi.

2) Pracovní odpovědnosti

Úkolem dotazovaného, je popsat své klíčové úkoly a odpovědnosti.

3) Postoje v důležitých událostech

Tento krok je klíčovým zdrojem informací. Pracovník je požádán, aby detailně popsala pět až šest nejdůležitějších situací, které v současné pozici zažil. Z toho dvě až tři by měly představovat „světlé momenty“, ostatní situace by měly být spojeny s neúspěchy.

4) Charakteristiky potřebné k vykonávání práce

V této fázi rozhovoru se tazatel snaží zjistit názor dotyčné osoby na to, jaké charakteristiky jsou potřebné k tomu, aby manažer dokázal v dané pozici svoji práci efektivně vykonávat.

5) Sumarizace a závěr

V závěrečném kroku se sumarizují klíčová zjištění a tazatel poděkuje za čas strávený rozhovorem.

Pro získání spolehlivých informací prostřednictvím BEI jsou důležité dvě podmínky. První je vytvoření nahrávky rozhovoru. Pokud se vytvoří záznam pouze zápisem, je pravděpodobné, že zapsané odpovědi budou více vyjadřovat verzi tazatele, než verzi dotazovaného. Druhou podmínkou, díky které lze dosáhnout objektivních výsledků, je, aby osoba vedoucí rozhovor nevěděla, zda hovoří s úspěšným nebo průměrným pracovníkem. Pokud by tuto informaci znala, hrozí nebezpečí začlenění předsudků do průběhu rozhovoru.

Výhodou BEI je, že umožňuje specifikovat chování, které vede k úspěchu, ale i lépe pochopit souvislosti spojené s neefektivním chováním (pocity, myšlenky, postoje). Nevýhodou této metody je její časová a profesionální náročnost, proto není vhodná k tvorbě kompetenčních modelů pro větší množství pracovních pozic.