

## Otázky pro výběrový rozhovor

**Kdy?** Nástroj se dá využít na výběrových rozhovorech s potenciálními zaměstnanci, od kterých budeme očekávat nadprůměrné kreativní myšlení.

**Pro koho?** Otázky jsou užitečné pro personalisty i manažery vedoucí výběrové rozhovory.

Část výběrového rozhovoru, v rámci které ověřujete dovednosti, by se měla věnovat kreativitě uchazeče. Vyberte si proto jednu nebo více následujících otázek a přidejte je do vašeho standardního pohovoru.

- Když se podíváte na tuto věc, ukážete například na odpadkový koš nebo flipchart, jakým způsobem by se dala zlepšit? (Jedná se o praktický test kreativního myšlení. Sledujeme počet a originalitu nápadů. Zároveň se můžeme zaměřit na způsob, jakým by daný uchazeč tuto inovační výzvu řešil.)
- Napadá vás nějaký příklad, kdy jste v minulosti při práci zariskoval a neuspěl? (Riskování k inovačním projektům patří. U kandidáta si ověřujeme, zdali je pro něj riskování akceptovatelné, nebo se riziku naopak vyhýbá. Pokud si uchazeč na žádný případ nevzpomene, zkuste zabrousit do riskování v jeho osobním životě.)
- Napadá vás nějaký projekt nebo úkol, kde se projevila vaše kreativita? Jakým způsobem? (Otázkou zkoumáme aplikovanou kreativní schopnost kandidáta. Pokud si uchazeč nevybaví, zkuste otázku posunout směrem k osobnímu životu a koníčkům.)
- Jakým způsobem by vás měl vést váš manažer, abyste dosahoval nejlepších výsledků? (V odpovědi bychom se měli soustředit na to, jak moc volnosti si daný uchazeč představuje. Inovativní lidé si zpravidla chtějí hledat své vlastní způsoby k dosažení cíle a neradi bývají příliš omezováni.)
- Jak si představujete budoucnost našeho oboru? (Inovativní lidé budou pravděpodobně znát budoucnost vašeho oboru, nebo si takovou alespoň dokážou představit.)



Další užitečné nástroje si přečtete v knize [Inovace je rozhodnutí](#).

Zažijte inovační nástroje na vlastní kůži na [inovačních workshopech](#).