**ЧЕК – ЛИСТ вопросов для собеседования**

1. Расскажите о себе: возраст, образование, семейное положение, кем работает муж/жена? Условия проживания: съемная квартира? Дети? Кто за ними присматривает? (оцените риски )

 2. Фактическое место проживания. Сколько времени вы тратите на дорогу? Сколько стоит проезд до места работы? (оцените риски опозданий, увольнения из-за удаленности)

 3. Расскажите о вашем трудовом опыте? (оцените наличие умений и навыков)

   4. Что больше всего нравилось в прошлой работе? (оцените, как это соотносится с тем, что придется выполнять у нас)

 5. По какой причине оставили предыдущее место работы? (с какими эмоциями говорит о предыдущей работе, почему уволился. Ответы накладываем на то, что предлагаем мы)

  6. По каким критериям вы выбираете себе работу? Что для Вас важно? (кандидат назовет наиболее значимые для него вещи, то, что мотивирует его на работу. Соответствует ли это тому, что мы можем предложить?)

  7. Что может вынудить человека уволиться с работы? (говоря про другого человека, кандидат назовет наиболее значимые для него вещи. То, что его демотивирует. Оцените, присутствуют ли эти демотивароты в нашей работе?)

  8. Вы когда-нибудь работали по скользящему графику? Приходилось ли Вам задерживаться на работе? В связи с чем? (отношение к скользящему графику работы. Если уже есть опыт по такому графику, значит соглашение кандидата на работу по нашему графику более взвешанное. Оцените отношение к переработкам, какие причины указывает, критикует бизнес-процессы или анализирует свою эффективность)

9. Опишите самый типичный конфликт в коллективе. В чем его причины? (определяет степень конфликтности, те факторы, которые могут вызвать конфликт с данным кандидатом. Оцените, как часто эти факторы присутствуют в вашей работе, команде)

10. Какая Ваша самая большая неудача? Почему это произошло? (оцените, что кандидат считает неудачей, насколько это значимо, насколько он готов брать ответственность на себя)

 11. Что стимулирует людей к эффективной работе? (Мотивация, ответ даст вам инфо «на какие кнопки жать» при работе с этим кандидатом, чтобы мотивировать его более эффективно)

 12. Что вас раздражает в людях и как вы с этим справляетесь? (оцените стрессоустойчивость)

  13. Кем Вы себя видите в нашей компании через два - три года? (стремление к развитию. Вопрос позволяет оценить, как долго намерен работать кандидат)

 14. Какой уровень дохода Вы для себя рассматриваете? (Просчитать вместе с соискателем все вычеты и возможные выплаты с з/п (проезд, питание, налог, страховку, кредиты) для получения чистой суммы)

 15. Как скоро вы сможете приступить к работе? (действительно ли кандидату нужна работа? Или он планирует сначала съездить в гости, отдохнуть в ближайшие праздники… )

16. Где Вам больше всего нравилось работать? Почему? (Если кандидат рассказывает о совсем другой работе, то скорее всего мы – это временный этап, пока не найдет то, что больше по душе)

17. Назовите «плюсы» и «минусы» работы продавцом-кассиром\ТВП...? (мотивация кандидата на данную работу. Вопрос позволяет оценить правильно ли кандидат представляет себе эту работу. Начнет кандидат отвечать с «+» или с «-» говорит о позитивном или негативном настрое. Вопрос оценивает готовность и способность работать с людьми, стрессоустойчивость, конфликтность)

 18. На ваш взгляд, что самое сложное в работе продавцом-кассиром\ТВП и т.д.? (оцените как кандидат об этом говорит, как много того, что он считает сложным в работе на должности, на которую он претендует)

 19. Какие факторы на работе могут негативно влиять на физическое состояние человека и его самочувствие? (возможные раздражители в работе)

 20. Почему одни люди добиваются успеха в своей работе, а другие нет? (активность-пассивность, готовность брать ответственность на себя или стремление перекладывать ответственность, принятие решений на других)

 21. Расскажите чем вы гордитесь. (не подсказывайте, что ждете рассказа про работу. Человек начнет говорить о самом важном для него, а вы оцените, что для него главное, насколько эти достижения действительно значимы)

 22. При каких условиях человек работает на одном месте долгие годы? (оцените мотивацию)

 23. Какое время опоздания на работу является допустимым? Почему люди опаздывают? (оцените отношение к дисциплине)

 24. В каких случаях воровство допустимо? (оцените честность, ищет ли оправдания воровству, считает возможным, приемлемым (может и не будет воровать, но допускает это со стороны других – не надежен) или категорически не допускает)

 25. Есть ли ограничения по состоянию здоровья к физическим нагрузкам?

26. Из-за чего чаще всего случаются конфликты с клиентом? (клиентоориентированность)

  27. Чем наша вакансия для Вас привлекательна? (оцените мотивацию)

 28. Что Вас не совсем устраивает в нашем предложении? (оцените мотивацию)

 28. Каким супергероем Вы бы хотели стать, если бы у Вас была такая возможность? (Ответ поможет выявить те качества, которые человек считает наиболее важными и ценными)

29. Опишите идеальную работу (оцениваем желание работать, реальные требования к работе)

Таблица 15–Сравнение CorpGPT с другими сервисами[27]

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | CorpGPT | ChatGPT | Чат-бот без AI |
| 1 | Описание | Платформа для разработки ботов на основе ИИ, адаптированная для автоматизации и поддержки бизнес-процессов с глубокой интеграцией в корпоративные системы. | Универсальная ИИ-модель для обработки текста, созданная для ведения диалогов и решения широкого круга задач через текстовые интерфейсы. | Программа, выполняющая простые задачи на основе заранее определенных сценариев и правил, без возможности самостоятельного обучения и адаптации. |
| 2 | Адаптация под бизнес-процессы | Гибкая настройка под конкретные задачи бизнеса, автоматизация внутренних процессов | Универсальный бот, ориентированный на широкую аудиторию и общие задачи | Ограничен заранее запрограммированными сценариями. Если пользователь задает вопрос, который выходит за рамки сценария, чат-бот может не справиться или предложить стандартный ответ. |
| 3 | Интеграция с корпоративными системами | Поддержка интеграции с CRM, ERP, базами данных и другими корпоративными системами | Возможность интеграции через API, но требует значительных доработок | Поддержка интеграции с корпоративными системами через API, но ограничена заранее установленными сценариями. Не поддерживает динамическое взаимодействие с комплексными системами. |
| 4 | Гибкость и масштабируемость | Высокая гибкость в настройке и масштабируемость, адаптация под различные отрасли и процессы | Ограниченная настройка и масштабируемость в контексте сложных бизнес-процессов | Ограничен заранее установленными сценариями. Адаптация требует ручной доработки текста, кода и алгоритмов. |
| 5 | Многоканальное взаимодействие | Поддержка различных каналов (веб, мобильные приложения, мессенджеры, корпоративные порталы) | Текстовые интерфейсы и API, ограниченные возможности для многоканального управления | Поддержка ограниченного числа каналов (чаще всего мессенджеры и веб-интерфейсы). Многоканальное взаимодействие требует отдельной настройки для каждого канала и может быть сложным в поддержке. |
| 6 | Поддержка и обучение | Комплексные услуги по обучению, технической поддержке и консультации по цифровой трансформации | Общая поддержка через документацию и онлайн-сообщество | Поддержка через базовую документацию и ручную настройку, без встроенных возможностей для самообучения и автоматического улучшения. |
| 7 | Безопасность и конфиденциальность | Поддержка шифрования данных, контроль доступа, соответствие корпоративным требованиям безопасности. | Базовые меры безопасности, ограниченные возможности для корпоративных клиентов. | Основные меры безопасности, такие как шифрование данных на уровне API. |