



# СОБЕСЕДОВАНИЕ ПО НАЙМУ

Выполнила работу: Обоймова И.А., студентка  
БИБ-3601-01-00



# План

1. Понятие
2. Главные принципы собеседования
3. Виды собеседований
4. Правила проведения собеседований
5. Типичные вопросы на собеседовании
6. Список литературы

# Понятие

**Собеседование** – это предварительный разговор менеджера по персоналу или руководителя с кандидатом на вакантную должность.



Обычно эта процедура осуществляется по следующей схеме: подача объявления о поиске персонала, заинтересованность вакансией соискателя, который считает, что подходит для этой работы. Заинтересованность выявляется методом телефонного звонка, или подачи резюме, или первое и второе. Договоренность о месте встречи для более подробного разговора о будущей работе, если кандидат частично или полностью приблизительно соответствует требованиям к должности.



# Главные принципы собеседований

- «С глазу на глаз». Имеется виду встреча работодателя и кандидата в определенном месте. Чаще всего это встреча на территории офиса работодателя или рекрутера. Но увлеченность последних лет так называемыми Вебинарами, то есть видеоконференциями через интернет, проникла и в сферу собеседований.

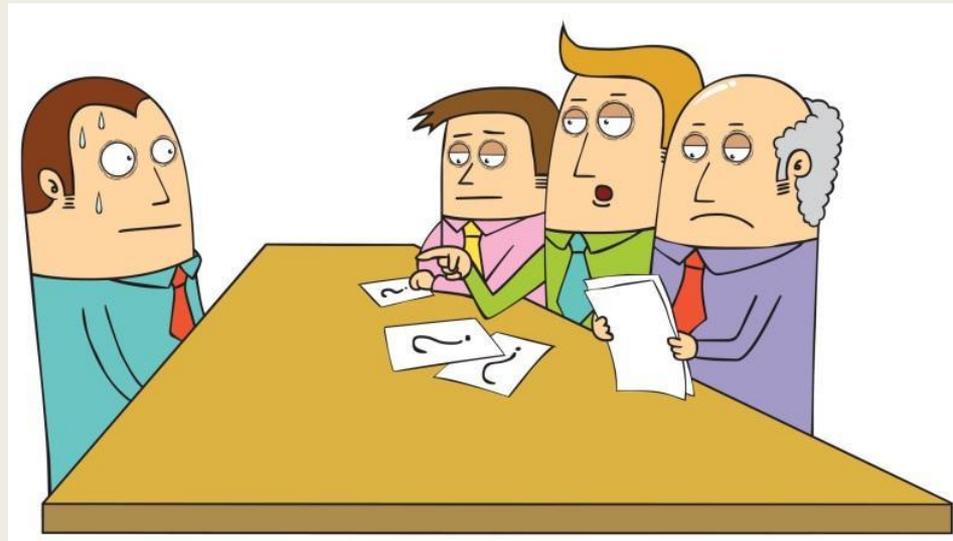


Пока собеседования с помощью Skype проводит небольшое количество компаний, в случае, если работодатель или соискатель на данный момент находятся слишком далеко от места работы и экономически нецелесообразно совершать длительную поездку ради разговора. Видео собеседования позволяют ощутить обеим сторонам такой же эффект присутствия, как будто они находятся рядом, и это важный фактор.

Встреча «с глазу на глаз» планируется с четко определенной целью: рекрутер хочет понаблюдать за мимикой, интонациями голоса собеседника, манерой поведения, моторикой движений, оценить внешний вид. Все эти наблюдения позволяют составить определенное мнение о кандидате как личности для получаемой должности. Кандидат, в свою очередь, явившись на территорию работодателя, может составить свое отдельное мнение о руководителях, коллективе и условиях работы.

# Главные принципы собеседований

- Запланированность. Еще одной существенной характеристикой собеседования является предварительная договоренность относительно встречи. Это делается ради того, чтобы кандидат и кадровик предварительно подготовились к предстоящему интервью, сформировали вопросы и ответы друг к другу, настроились на разговор, спланировали свои дела таким образом, чтобы никуда не торопится, а посвятить время исключительно беседе. Неотвлекающие обстоятельства – это существенный фактор для проведения результативного собеседования.



# Виды собеседований

Для выявления деловых и личностных качеств соискателя рекрутер может воспользоваться любым

из нижеперечисленных видов интервью

- структурированное собеседование;
- ситуационное собеседование или кейс интервью;
- проективное собеседование;
- собеседование по компетенциям (поведенческое);
- стрессовое (шоковое) интервью;
- групповое интервью.



## Структурированное собеседование:

Этот вид является самым популярным среди прочих.

Менеджер, ответственный за подбор персонала, задает стандартные последовательные вопросы. «Ваше образование?», «На какой должности прежде работали?», «Почему уволились?», «Ваши ожидания от будущей должности?» и так далее. Главной целью менеджера является выяснение основных сведений от соискателя, а также уровня его квалификации.



## Собеседование ситуационное (кейс-интервью):

Кандидату предлагают конкретную ситуацию и просят рассказать о том, какие действия он будет предпринимать в ней. У работодателя имеются в наличии шаблонные ответы на задаваемые соискателю вопросы. То, как отвечает кандидат, сравнивается с шаблоном. Что касается типовых ситуаций, то именно при помощи них работодатель может выявить профессиональные и личностные качества соискателя, составить характерный его портрет. Главная цель менеджера — основываясь на ответы, данные в ходе кейс-интервью, сопоставить плюсы и минусы конкретного кандидата на вакантную должность и решить, нужен ли он компании.

## Собеседование проективное.

Здесь соискатель должен быть готов к быстрым и четким ответам.

Интервью ведется в быстром темпе, не давая тем самым хорошенько подумать над ответом на вопрос.

Итог —

кандидат отвечает то, что первое пришло на ум. В основном, на проективном собеседовании соискателю

придется давать комме

Цель

работодателя, который

личностные

качества соискателя.



ших в ту или иную ситуацию.

одедь поведения и

## Собеседование поведенческое или по компетенциям.

Этот вид схож с ситуационным. Здесь также

соискателю предлагаются проблемные ситуации, в которых он должен поучаствовать. Но основное внимание,

все же, уделяется реальному жизненному опыту. Кандидат должен рассказать о том, как он поступал, решая

возникшую ситуацию, какие предпринимал действия. Это ярко выражает его профессиональные

### **Собеседование стрессовое.**

Здесь соискателя будут всячески пытаться спровоцировать на конфликт. Кандидат должен быть готов к провокационным вопросам. В данном случае, важен не столько правильный ответ, сколько правильная реакция на вопрос. Применяя данный вид собеседования, работодатель проверяет стрессоустойчивость кандидата и его склонность к конфликтам.

### **Собеседование групповое.**

Само название дает понять, что на собеседовании будет присутствовать сразу несколько кандидатов одновременно. Этот вид применяют для экономии времени, пытаясь охватить как можно больше претендентов на свободную вакансию. Кроме того, на групповом собеседовании можно

в большей степени расс

и приветлив соискатель.



# Правила проведения собеседований

Для успешного проведения собеседования интервьюеру необходимо иметь в наличии:

- контрольный список кандидатов с критериями и местом для заметок;
- модель (профессиограмму) рабочего места или должности, или краткие требования к кандидату на должность;
- должностные инструкции;
- план собеседования;
- подготовленные заранее для собеседования вопросы;
- комплект бланков для записи ответов претендентов;
- выделенное время из расчета не менее 30 минут на каждого кандидата;
- подготовленное помещение (отдельная комната, стулья в коридоре для ожидающих и др.)



Постарайтесь сделать помещение максимально уютным и не проводите собеседований, сидя за письменным столом. Некоторые менеджеры по персоналу считают такую манеру вполне подходящей, однако исследования показали, что физический барьер неизбежно порождает и барьер психологический. Это особенно важно, если интервьюер проводит собеседование совместно с помощниками.

Опытные интервьюеры просят соискателей садиться на стул (кресло, диван), стоящий сбоку от стола и нередко располагаются рядом с кандидатом. По мнению психологов, это демонстрирует претенденту дружелюбие и уважение со стороны собеседника. Такое расположение позволяет интервьюеру хорошо видеть глаза и жесты претендента и создает у последнего ощущение собственной значимости, свободы и естественности поведения, стимулирует открытость и искренность при ответах на вопросы.



Психологи установили, что как бы долго не длилась беседа, положительное или отрицательное мнение о кандидате у интервьюера обычно складывается в течение первых 3-4 минут разговора. После этого интервьюер задает вопросы в зависимости от сложившегося мнения: при положительном — позволяющие человеку раскрыться с лучшей стороны, при отрицательном — «на засыпку». То есть интервьюер сознательно или неосознанно создает условия, чтобы его первоначальное мнение было подкреплено последующими фактами. Зная об этой психологической ловушке, интервьюер должен всячески ее избегать.

Первые минуты собеседования лучше использовать не для получения какой-либо информации от кандидата, а для создания спокойной и комфортной атмосферы (для обеих сторон), психологического раскрепощения кандидата, налаживания позитивных и конструктивных отношений взаимопонимания, при которых можно вести продуктивную работу.

В начале беседы также целесообразно сделать ясное и сжатое вступление; цели собеседования должны быть четко доведены до сведения кандидата вместе с краткой информацией о форме собеседования, его продолжительности и т.д. Согласованная повестка дня может значительно способствовать установлению психологического контакта при собеседовании.

Интервьюеру следует избегать длинной вступительной лекции об организации или о самой работе, поскольку это может вызвать льстивые или определенным образом ориентированные ответы. Эту тему лучше отложить на конец собеседования, чтобы информировать претендента об особенностях работы лишь после того, как кандидат ответит на вопросы о своих способностях, прошлых достижениях и опыте. Конкретную информацию о фирме лучше всего давать в конце собеседования, отвечая на вопросы кандидата. Вообще, очень важно дать кандидату возможность задавать свои вопросы. Это дает ценную информацию о том, какие факторы приоритетны для конкретного человека.

График собеседований должен предусматривать, по крайней мере, 20-минутный перерыв перед началом беседы с очередным кандидатом. Это необходимо для нейтрализации психологических эффектов восприятия, когда впечатление от предыдущего кандидата проецируется на следующего. Так, на фоне откровенно слабого кандидата весьма посредственный специалист может показаться интервьюеру «вполне подходящим» и наоборот. Необходимо также предусмотреть время для записи и оценок ответов кандидата, а также перерыв для отдыха интервьюера. Эффективное собеседование, как правило, требует много сил, поэтому важно сохранять способность ясно мыслить. Количество собеседований, которые интервьюер может эффективно провести в течении рабочего дня — не более пяти.

# Типичные вопросы на собеседовании

## **Расскажите немного о себе.**

При ответе на вопрос обращают внимание излагаете ли Вы биографические данные или сразу выкладываете «козыри», подчеркивая тем самым свое желание и возможность занять эту должность.

## **Какие вы видите сложности в жизни и как с ними справляетесь?**

Человек, занимающий активную жизненную позицию, нацеленный на успех, готовый взять на себя ответственность, успешно взаимодействующий с людьми и умеющий радоваться жизни ответит, что жизни без проблем не бывает, но все трудности преодолимы, и все в его руках, так как он сам кузнец своего счастья. В то время, как пассивный, неуверенный в себе, не доверяющий другим, пессимист ответит, что жизнь трудна и в ней много проблем, большинство из которых неразрешимы, и все решает судьба или другие люди, но не он сам.

## **Чем вас привлекает работа в данной должности?**

От Вас ждут подтверждения того, что Вы в курсе дел компании, и искренне верите в то, что именно эта должность позволит вам максимально реализовать свои устремления, способности, знания и опыт, а компания в вашем лице приобретет незаменимого сотрудника.



**Почему Вы считаете себя достойным занять эту должность?**

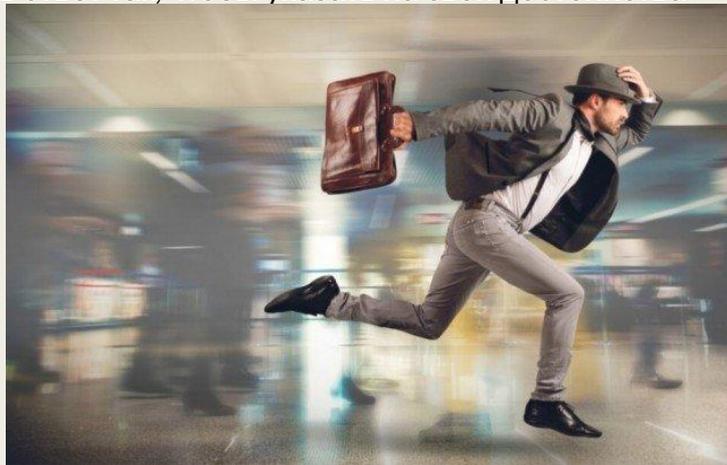
Без ложной скромности называйте свои главные преимущества перед другими претендентами, продемонстрируйте свое умение убеждать. Вы обладаете всем необходимым опытом и навыками, чтобы быть эффективным и полезным компании. От Вас, также, ждут подтверждения того, что Вы в курсе дел компании.

**Каковы Ваши сильные стороны?**

Подчеркивайте в первую очередь качества, полезные для данной работы, подтвержденные примерами из Вашей жизни в годы учебы или работы. Не используйте штампы, повторяющиеся тысячи раз: «Я общительный, аккуратный, исполнительный» и т.п. Уточняйте, чего и каким образом Вы достигли, благодаря своим сильным качествам.

**Каковы Ваши слабые стороны?**

От умного кандидата никогда не услышат покаяние в грехах и длинный перечень его недостатков. Он постарается повернуть ответ так, чтобы указать на свои достоинства.



### **Почему вы ушли с предыдущего места работы?**

Плохо, если причиной ухода был конфликт. Уход с работы из-за конфликта является бегством от трудностей, признанием собственного поражения, накладывающим отпечаток на самооценку личности. Негативное отношение к людям, привычка конфликтовать с сотрудниками, а особенно с руководством, является устойчивой характеристикой личности и обязательно проявится в той или иной форме на новой работе.

### **Не помешает ли ваша личная жизнь работе, связанной с ненормированным рабочим днем, командировки и так далее?**

Этот вопрос часто задают женщинам. В некоторых фирмах, пытаясь обойти закон, ставят жесткие условия, такие как не заводить детей определенное время, не оформлять больничные листы по уходу за ребенком, не оформлять отпусков без сохранения содержания и т.д. Реально оцените свои возможности. Если Вы заранее знаете, что не сможете задерживаться после формально обозначенного рабочего времени — лучше не обманывать ни себя, ни работодателя.



### **Как Вы представляете свое положение через 5-10 лет?**

Многие безынициативные люди, не планирующие свою карьеру и жизнь, отвечают, что не представляют себе таких дальних перспектив. А человек, нацеленный на личный успех, с готовностью расскажет о своем планируемом профессиональном росте, а, возможно, и личных целях.

### **На какую зарплату Вы рассчитываете?**

Хороший специалист всегда знает себе цену и рассчитывает на высокую зарплату. Пусть лучше кандидат завысит ожидаемую оплату своего труда, чем занизит ее.

### **Какими будут Ваши первые шаги?**

Вопрос чаще задается претендентам на места менеджеров и административные должности. Следует показать свое знакомство с подобными ситуациями и умение проявлять инициативу.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

- Какие существуют виды проведения собеседований? URL:  
<https://ipshnik.com/rabota-s-kadrami/priemna-rabotu/kakie-sushhestvuyut-metodiki-provedeniya-sobesedovaniy.html>
- Часто задаваемые вопросы на собеседовании URL:  
<https://rabota-x.ru/vsjo-o-sobesedovanii/chastozadavaemie-voprosi-na-sobesedovanii>
- Правила проведения собеседования:  
<https://www.e-executive.ru/wiki/index.php/Собеседование>

Спасибо за внимание!