

Собеседование по найму: понятие, виды, типичные вопросы

Кузнецова Мария

Биб-3601-01-00

Содержание

- Понятие
- Цель
- Общие рекомендации
- Виды
- Рекомендуемый перечень вопросов
- При собеседовании запрещаются
- Перечень «осторожных» вопросов
- Английский метод
- В ходе беседы нужно определить
- Вопросы кандидата на собеседовании
- Заключение

Понятие

- Собеседование — это процесс знакомства соискателя работы и потенциального работодателя (его представителя) в результате которого 2 стороны хотят получить необходимую информацию о том, насколько они подходят друг другу.



Цель

- Узнать потенциально сотрудника максимально полно, минимизировать риски связанные с ошибками при найме.



Общие рекомендации эффективного проведения беседы

- Установление взаимопонимания с кандидатом и предоставление возможности ему чувствовать себя свободно.
- Концентрация внимания в ходе всего собеседования на требованиях к работе.
- Недопустимость оценки по первому впечатлению. Необходимость получения всей информации о человеке.
- Подготовка комплекта структурированных вопросов, которые будут задаваться всем кандидатам, а также достаточная гибкость, чтобы исследовать и другие возникающие вопросы.

Виды собеседования по структуре

- Формализованного типа (проводящий её человек не отклоняется от имеющегося у него стандартного списка вопросов и отмечает ответы кандидата на специальном бланке).
- Слабоформализованного типа (имеются лишь основные вопросы и наряду с ними могут задаваться дополнительные).

При собеседовании рекомендуется определённый перечень вопросов, которые обычно задаются кандидатам:

1. Почему Вы обратились о приёме на работу именно к нам? Чем Вас привлекла наша фирма? Что Вы знаете о ней?
2. Что Вы знаете об этой работе? В какой работе Вы больше заинтересованы?
3. Почему Вы выбрали именно эту карьеру? Как Вы планируете на будущее свою карьеру?
4. Что бы Вы стали делать, если ... (описание критической ситуации на рабочем месте)?
5. Как бы Вы могли описать себя?

При собеседовании рекомендуется определённый перечень вопросов, которые обычно задаются кандидатам:

6. Что Вы хотите рассказать о себе? О Вашей семье?
7. Каковы Ваши основные сильные и слабые стороны?
8. Какую работу Вы больше всего любите делать, а какую не любите?
9. Каковы Ваши интересы вне работы? Как Вы проводите свободное время?
10. Что бы Вы хотели изменить в своём прошлом?
11. И так далее.....

Виды собеседования по структуре

- Неформализованного типа (у человека проводящего её обычно нет заранее подготовленных вопросов. Разговор ведётся свободно, в зависимости от сложившейся ситуации и характера самого заявителя).

При собеседовании запрещаются комментарии:

- по поводу пола кандидата;
- с расовой принадлежностью (о цвете кожи, глаз, волос);
- увечий (как они получены, и насколько они серьёзны);
- возрастом, семейным положением и количеством детей, ростом и весом;
- пригодностью к воинской службе;
- интересоваться родом войск;
- жилищными условиями;
- судимостью.

Запрещается также требовать рекомендации религиозных организаций.

Есть перечень вопросов, которые должны задаваться с большой осторожностью:

- о месте рождения,
- пользовании псевдонимом или вторым именем,
- о религиозных убеждениях,
- гражданстве,
- членстве в различных клубах и обществах.



Английский метод “план семи пунктов” включает в себя

1. Физические характеристики - здоровье, внешность, манеры.
2. Образование и опыт.
3. Интеллект - способность быстро схватывать суть проблемы.
4. Способность к физическому труду.
5. Диспозиция - лидерство, чувство ответственности, общительность.
6. Интересы - любые хобби, которые могут характеризовать личность кандидата.
7. Личные обстоятельства - как работа будет влиять на личную жизнь и наоборот.

В ходе беседы нужно определить:

- достаточно ли квалифицирован кандидат для данной работы;
- желает ли он выполнять её при существующих условиях;
- какова продолжительности будущей работы в организации;
- возможность продвижение по служебной лестнице вверх;
- совершенствование профессии кандидата;
- мнение относительно сверхурочной работы, командировок, замещения других работников и других возможных специфических особенностей.

Мотивация

О мотивации действий претендента
можно судить, задав ему всего два вопроса

- “Что его привлекает на новой работе?”
- “Почему он ушёл с прежней работы?”



Уточнение мотивации ориентирует администрацию относительно уровня заинтересованности в работе будущего работника.

Вопросы кандидата при проведении беседы

1. Как оценивается исполнение работы?
2. Много ли переводов с одного отдела или участка в другой?
3. Какова политика продвижения?
4. Имеет ли предприятие программы по обучению и повышению квалификации?
5. Как велика ответственность, которая ложится на новых работников?

Вопросы кандидата при проведении беседы

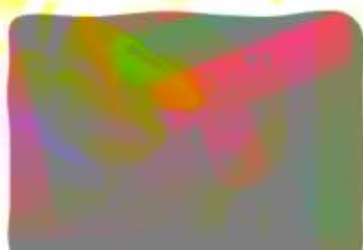
6. Оказывалось ли предпочтение людям, закончившим образование?

7. Какова политика компании в области дополнительного образования?

8. Каков имидж компании в обществе?

9. Каковы социальные гарантии?

Тренинг по подбору персонала Виды интервью



Техники интервью

www.hr-performance.ru

Заключение

- В результате такого метода отбора как собеседование удаётся довольно определённо выявить фактический уровень профессиональной подготовки претендента и соответствие его предстоящей работе. Часто в таких случаях работник начинает оспаривать перед администрацией своё несоответствие работе.



Список литературы

- Собеседование при приеме на работу// Международный кадровый центр «ФАВОРИТ» (<http://www.favjob.ru/index.php?page=article1&id=8> - адрес статьи в интернете).
- Беседа по найму (<https://studfiles.net/preview/5677080/page:61/> - адрес статьи в интернете)
- Видео <https://www.youtube.com/watch?v=DjKQtubRhHA>

Спасибо за внимание!