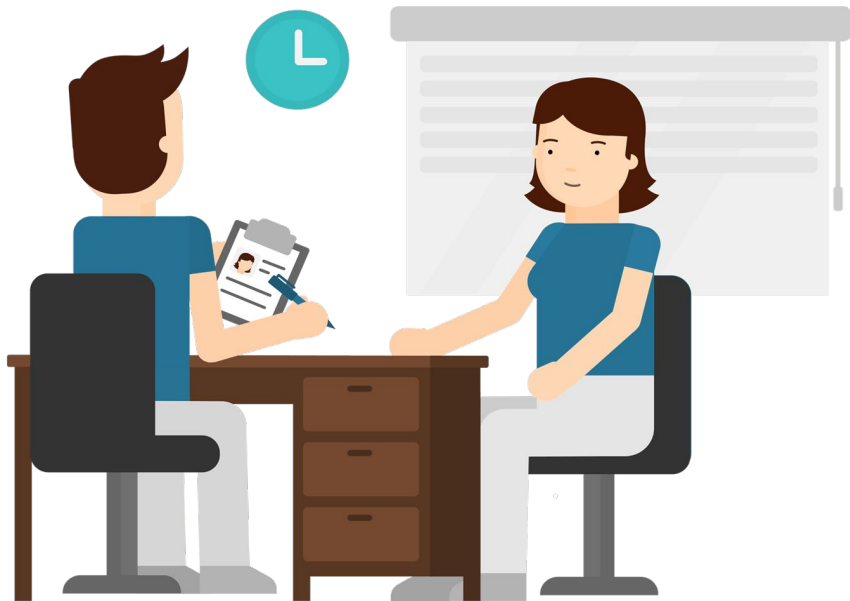


Собеседование по найму: понятие, виды, типичные вопросы

Работу выполнил ст. гр. БИб-3601-01-00
Домрачев Р. Е.

ПЛАН:

1. Понятие собеседования по найму. Цели и задачи. Основные принципы.
2. Виды и типы собеседований;
3. Методы проведения собеседования;
4. Типичные вопросы на собеседовании.



Понятие собеседования
по найму. Цели и задачи.
Основные принципы.

Понятие собеседования по найму.

Собеседование – это широко применяемый метод отбора кадров.

Он предполагает предварительный разговор менеджера по персоналу или руководителя с кандидатом на вакантную должность.



Понятие собеседования по найму

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.



Цели и задачи.

Цель собеседования - познакомиться воочию, понять, насколько работодатель и соискатель подходят друг другу, а также обсудить детали сотрудничества. На собеседовании работодатель задаёт вопросы, касающиеся образования соискателя, его опыта, полученных навыков и знаний. Также возможны вопросы личного характера: цели, устремления в жизни, чего соискатель хочет добиться, какие у него планы.



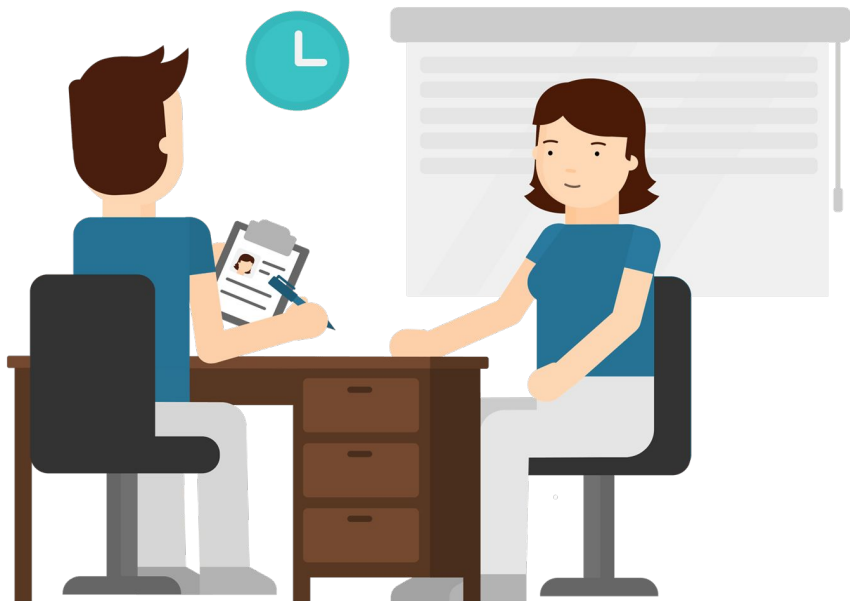
Цели и задачи.

Задачи собеседования:

- Личное знакомство с претендентами (сотрудниками), определение их качеств.
- Информирование об организации и преимуществах работы в ней, содержании служебных функций, особенностях адаптации и необходимых для этого сроках.
- Выяснение интересов и ожиданий сторон.
- Предоставление претенденту возможности самому оценить, действительно ли он хочет получить эту работу, а сотруднику - степень своего соответствия ей.
- Выявление трудностей и проблем, возникающих при выполнении заданий.
- Выявление способности к общению, умению жить в коллективе.
- Оценка успехов и достижений работников в организации, информировании их о том, насколько их деятельность соответствует существующим требованиям, представление возможности высказать свои соображения, пожелания, обсудить перспективы карьеры и др.

Основные принципы.

- Для того, чтобы собеседование в полной мере помогло оценить каждого кандидата на должность, работодатель должен грамотно построить его и провести.
- Исходя из этого, можно увидеть, что несколько специалистов на собеседовании позволят лучше оценить качества человека. Это могут быть психолог и сотрудник отдела кадров, в некоторых случаях к ним присоединяется начальник.
- Человек, проводящий собеседование, должен обладать грамотной речью, умением задать нужные вопросы, прочитать невербальные сигналы. Это обеспечит максимально возможное получение информации от кандидата. При этом разговор должен быть построен максимально комфортно для обеих сторон, так человек может лучше ответить на ваши вопросы.



Виды и типы
собеседований.

Виды собеседований.

Структурированное

Этот вид является самым популярным среди прочих. Суть его заключается в том, что менеджером, ответственным за подбор персонала, будут задаваться стандартные последовательные вопросы

Ситуационное

Данный вид собеседования подразумевает ответы соискателя на ряд гипотетических вопросов, которые задает ему менеджер. Кандидату предлагают конкретную ситуацию и просят рассказать как он будет себя вести в ней.

Проективное

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.

Виды собеседований.

Поведенческое

Соискателю предлагаются проблемные ситуации, в которых он должен поучаствовать. Основное внимание уделяется реальному жизненному опыту. Кандидат должен рассказать о том, как он поступал, решая возникшую ситуацию.

Стрессовое

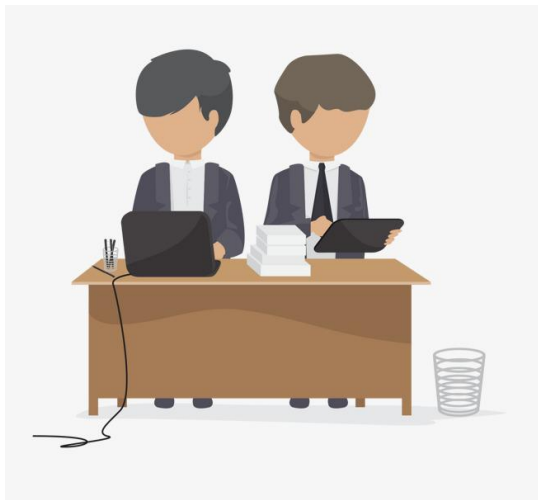
Соискателя будут всячески пытаться спровоцировать на конфликт. Кандидат должен быть готов к провокационным вопросам. В данном случае, важен не столько правильный ответ, сколько правильная реакция на вопрос.

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.

Типы собеседований.

По содержанию



Биографические — кандидат, отвечая на вопросы работодателя или менеджера, приводит примеры из своего опыта, представляя конкретные факты из жизни.

Ситуационные — соискатель должен рассказать о своих действиях в ситуации, которую ему предложил работодатель. Она может быть как реальной, так и гипотетической.

Критериальные — ответы и поведение соискателя оценивается по критериям, список которых подготовлен заранее (об этом мы говорили ранее).

Типы собеседований.

По цели



Отсеивающие собеседования - выглядят как предварительная беседа, после которой на собеседование будут приглашены только некоторые из пришедших соискателей.

Отборочные — приглашаются только реальные претенденты на данную должность, где рассматривается более детально опыт, образование, цели и прочее.

Серийные — имеется в виду то, что компания проводит несколько видов собеседований. Допустим, проведя отсеивающее собеседование, работодатель проводит отборочное. Иногда одному кандидату предстоит пройти несколько собеседований в компании, чтобы устроиться на работу.

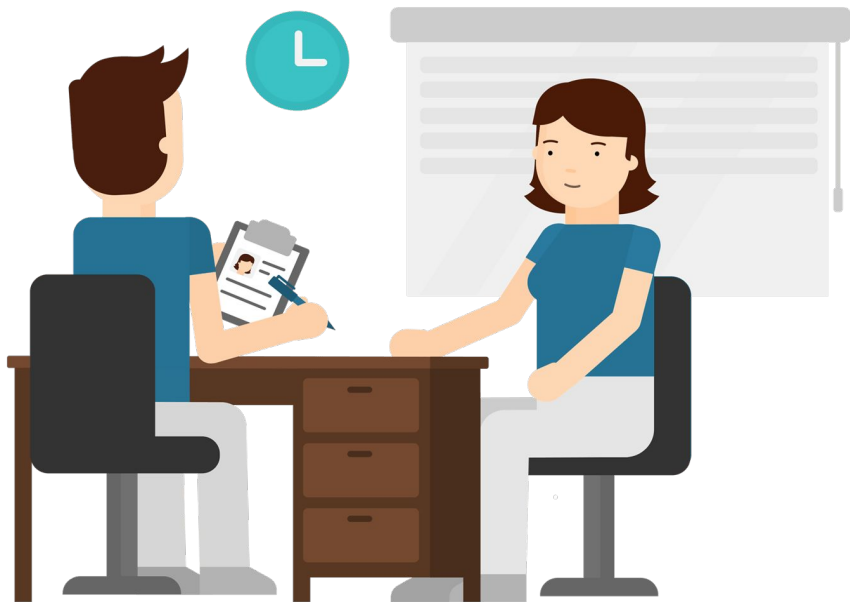
Типы собеседований.

По форме организации



Индивидуальные — непосредственно с одним соискателем.

Групповые — с несколькими одновременно.



Методы проведения
собеседования.

Британский метод.

Он основан на личной беседе с кандидатом членов кадровой комиссии.

Интервьюеры интересуются биографией, традициями семьи и местом, где он получил образование. Если кандидат успешно отвечает на заданные вопросы, то он быстро принимается.



Немецкий метод.

Он основан на предварительной подготовке кандидатами значительного числа документов с обязательными письменными рекомендациями известных специалистов, ученых, руководителей, политиков.

Экспертная комиссия из компетентных лиц анализирует представленные документы, следит за правильностью их оформления. Кандидаты на вакантные должности проходят целый ряд обязательных строгих процедур, предшествующих непосредственному собеседованию.



Американский метод.

Собеседования сводится к проверке интеллектуальных и творческих способностей, психологическому тестированию с использованием компьютеров и наблюдению за кандидатами в неформальной обстановке. Для этого кандидат приглашается, к примеру, на уикэнд, презентацию, ланч. При этом обращается большое внимание на потенциал человека и недостатки его личности, что не всегда подтверждает возможность работы подобранного таким способом менеджера в команде. Однако такой метод позволяет выявить скрываемые недостатки личности, которые могут быть недопустимы для работы в конкретной фирме.



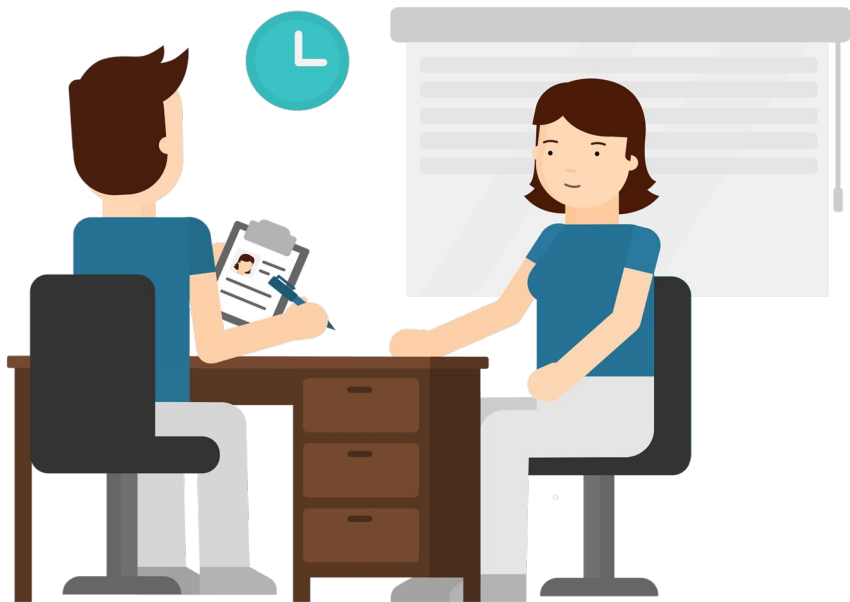
Китайский метод.

Он основан на предварительных письменных экзаменах и имеет давние исторические традиции. Кандидаты пишут ряд сочинений, доказывая знание классики, грамотность письма, знание истории. Успешно сдавшие все экзамены, а таких набирается несколько процентов от участвующих в конкурсе, пишут заключительное сочинение на тему будущей работы. Выдержавшие и этот экзамен допускаются к непосредственному собеседованию. В случае приема на работу их служебное положение нередко зависит от полученной на экзаменах отметки.



Стоит отметить, что:

- В современной практике кадровой работы обычно наблюдаются различные комбинации вышеназванных методов.
- Собеседование «один на один», несмотря на всю его популярность, является ненадежным способом отбора специалистов. Интервьюеру рекомендуется проводить собеседование при участии хотя бы одного помощника в целях принятия более объективного решения, а лучше всего — в составе группы (3-5 человек).
- Групповое собеседование позволяет исключить предвзятую оценку кандидата, однако требует тщательной предварительной подготовки и согласованного поведения интервьюеров.



Типичные вопросы на
собеседовании.

Стоит отметить, что:

- В современной практике кадровой работы обычно наблюдаются различные комбинации вышеназванных методов.
- Собеседование «один на один», несмотря на всю его популярность, является ненадежным способом отбора специалистов. Интервьюеру рекомендуется проводить собеседование при участии хотя бы одного помощника в целях принятия более объективного решения, а лучше всего — в составе группы (3-5 человек).
- Групповое собеседование позволяет исключить предвзятую оценку кандидата, однако требует тщательной предварительной подготовки и согласованного поведения интервьюеров.

Вас обязательно спросят следующее:

Расскажите о себе

Никаких секретов здесь нет:

расскажите в хронологическом порядке о том, как выбирали учебное заведение и учились, какой опыт работы приобрели после и какие личные качества помогают вам развиваться.

Назовите сильные и слабые стороны

Вспомните описание вакансии.

Какие качества помогут в выполнении этой работы, а какие, наоборот, помешают? Если решите признаться работодателю в своих слабостях, выбирайте те, с которыми умеете бороться.

Вас обязательно спросят следующее:

Кем вы видите себя через
5 лет?

**Достоверного ответа
работодатель не ждет и
проверять через пять лет не будет.**
Ему интересно другое: на чем
сфокусированы ваши желания и
что у вас с амбициями.

Почему мы должны
взять Вас?

**Подытожьте сказанное, опишите
идеального кандидата на
должность и найдите общее
между этим портретом и своими
качествами**

Проективное интервью

Проективные вопросы звучат так:

- «Зачем люди делают карьеру?» Работодатель пытается узнать о мотивах кандидата, понять, почему ему важен или не важен карьерный рост.
- «Опишите типичные причины конфликтов в коллективе». Из ответа на этот вопрос можно узнать о негативном опыте кандидата, его представлениях о комфортном и некомфортном для него коллективе.
- «Какой клиент может стать проблемным для компании?» Это тоже вопрос о негативном опыте, о конфликтах, которые могут повториться у сотрудника в будущем.
- «Почему одни люди добиваются в жизни успеха, а другие терпят неудачи?» Ответ на вопрос расскажет о том, как кандидат представляет себе успех: в чем его причины, как его повторить.

Поведенческое интервью

Обычно поведенческое интервью строится по следующей схеме:

- Какую задачу вам нужно было решить?
- Какими средствами вы располагали?
- Какой путь решения выбрали?
- Какие препятствия пришлось преодолевать?
- Оцените полученный результат.



Кейс - интервью

Кейс — это проблемная ситуация, которую кандидату предлагают решить. Обычно работодатель описывает гипотетическую ситуацию и предлагает кандидату рассказать, как бы он из этой ситуации вышел. Например:

- У вас ограниченный бюджет на проведение массового мероприятия. На чем вы будете экономить, чтобы качество мероприятия пострадало минимально?
- О вашей компании вышел ряд негативных публикаций в СМИ. Вы знаете, что все написанное — правда, но руководитель хочет опровержения. Опишите алгоритм действий для решения этой проблемы.



Вопросы на сообразительность

■ «Почему канализационные люки круглые?»

■ «Что бы вы делали, если бы уменьшились до размеров монеты и оказались в миксере, который через несколько минут начнет работу?»

■ «Сколько в Чехии желтых автомобилей?»

Правильного ответа на эти вопросы не существует. Работодатель просто хочет узнать, как именно кандидат будет решать задачу.



Список литературы:

- 1.Собеседование – методики проведения. [Электронный ресурс]. URL: <https://psyfactor.org/personal/personal17-10.htm> (Дата обращения: 26.03.2019).
- 2.Виды собеседований. [Электронный ресурс]. URL: <https://101million.com/personal/sobesedovanie/vidy.html> (Дата обращения: 26.03.2019).
- 3.Виды и типы собеседований. Методики проведения. [Электронный ресурс]. URL: <https://ipshnik.com/rabota-s-kadrami/priem-na-rabotu/kakie-sushhestvuyut-metodiki-provedeniya-sobesedovaniy.html> (Дата обращения: 26.03.2019).
- 4.Вопросы на собеседовании: к чему готовиться?[Электронный ресурс]. URL: https://kirov.hh.ru/article/301547_ (Дата обращения: 26.03.2019).



Спасибо за внимание!