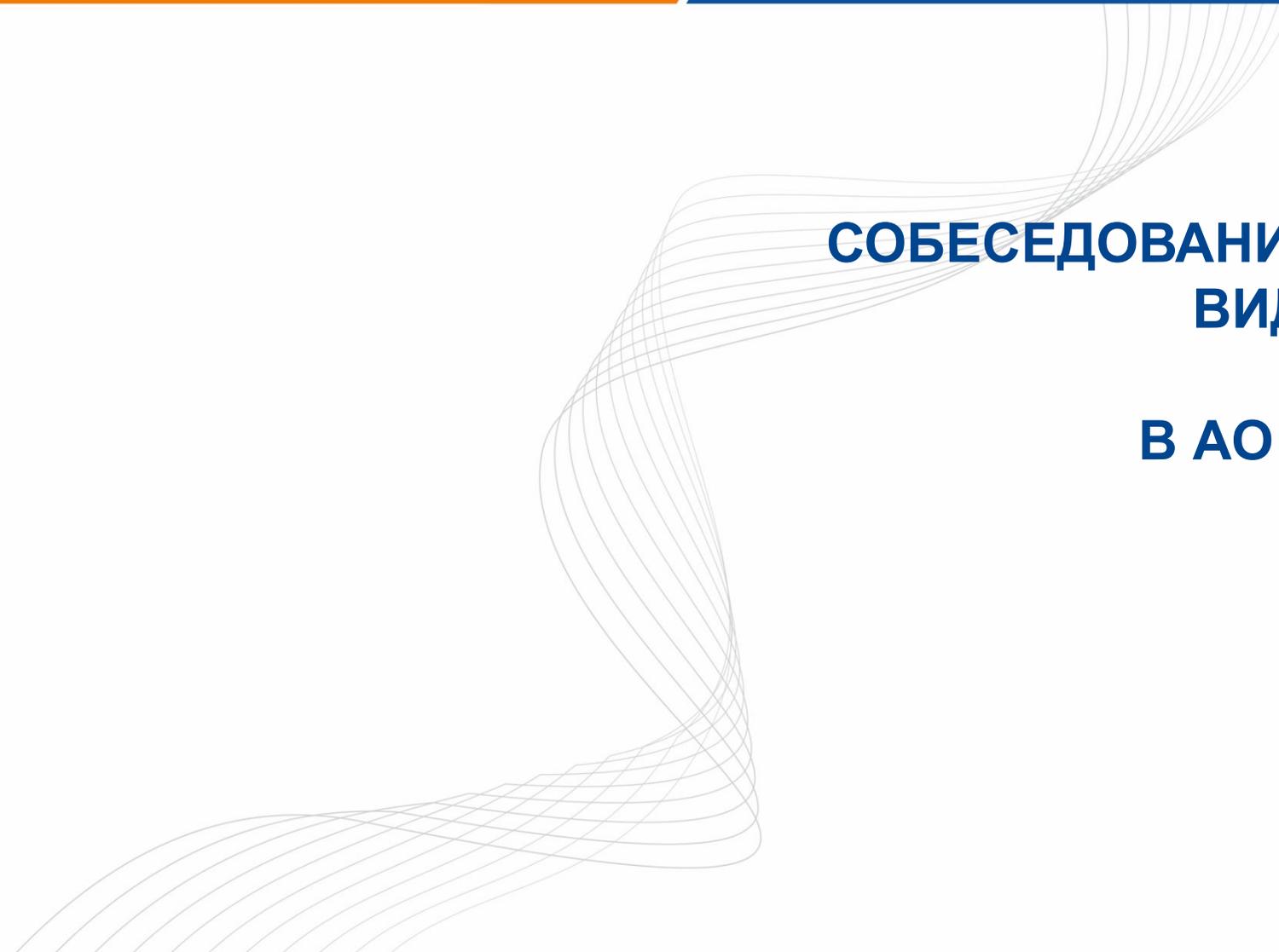


**БЛОК ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГД ПАО «КАМАЗ»  
ПО ПРОДАЖАМ И СЕРВИСУ**

**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТОРГОВО-ФИНАНСОВАЯ  
КОМПАНИЯ «КАМАЗ»**



**СОБЕСЕДОВАНИЕ КАНДИДАТА:  
ВИДЫ ИНТЕРВЬЮ**

**В АО «ТФК «КАМАЗ»**

## Собеседование с кандидатом на должность

Собеседование является одним из наиболее распространенных методов отбора и оценки персонала. При кажущейся внешней простоте применения оно является одним из самых трудоемких процессов, требующим обязательной подготовки проводящего его сотрудника.

Основная цель собеседования — получение информации, которая позволит:

- ✓ оценить, насколько данный кандидат подходит для предполагаемой должности;
- ✓ определить, насколько данный кандидат выделяется из всех заявивших свои кандидатуры на замещение вакантной должности;
- ✓ установить, достоверна ли предоставляемая кандидатом информация.



## Выделяют несколько видов интервью:

### Структурированное собеседование

При таком собеседовании придерживаются структурированного образца с предварительно подготовленными вопросами и точными формулировками.

### Стрессовое собеседование

В таком случае для кандидата умышленно создаются соответствующие стрессовые условия. К примеру, прибегают к личным вопросам, не дают время для раздумий при ответах и пр.

### Ситуационное собеседование

Соискателям предлагается рабочая или похожая ситуация, когда нужно проявить свои качества и найти решения.

### Проектное собеседование

Является довольно хитрым инструментом, предполагающим вопросы не о соискателе. Здесь больше задаются общие вопросы. К примеру, что побуждает сотрудника задерживаться на работе больше положенного времени? Вопрос задан в общем, но обычно кандидаты говоря про себя и даже не догадываются об этом.

## Особенности рекрутинга в АО «ТФК «КАМАЗ»



### Справочник по подбору персонала

Разработан «Справочник по подбору персонала», включающий все этапы закрытия вакансии



### Тестирование кандидата

Разработаны методики на выявление компетенций работников разных категорий



### Собеседование с кандидатом

Собеседование проводится по специально разработанной форме оценки кандидата для выявления необходимых компетенций согласно профилю должности



### Вопросы к кандидату

Помимо вопросов на выявление компетенций, кандидату задают вопросы:

- на выявление мотивации.
- на выявление достижений кандидата.
- на выявление ориентированности на процесс или на результат.

## Справочник по подбору персонала



### Оглавление

Определение требований к кандидату .....	стр.3
Профиль должности (форма 1).....	стр.4
Методика прояснение профиля должности.....	стр.6
Рекомендации по обработке и анализу резюме.....	стр.7
Методика проведения телефонного интервью.....	стр.11
Организация и проведение собеседования.....	стр.17
Тестирование.....	стр.17
Оценка кандидата на примере специалиста по продажам а/м подразделения директора по работе с товаропроводящей сетью (форма 2).....	стр. 19
Принятие решения по кандидату.....	стр. 21

## Тестирование кандидата

### Методики на выявление компетенций

№ п/п	Наименование должности	Необходимые компетенции	Используемые методики
1	Специалист по продажам	<ul style="list-style-type: none"> <li>• коммуникабельность;</li> <li>• планирование;</li> <li>• клиентоориентированность;</li> <li>• ориентация на результат;</li> <li>• стрессоустойчивость;</li> <li>• умение работать в команде.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проф.тест на должность специалиста по продажам;</li> <li>2. Тест на выявление общих мыслительных способностей.</li> </ol>
2	Руководитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организаторские способности;</li> <li>• аналитическое мышление;</li> <li>• целеустремленность;</li> <li>• способность к работе в изменчивой ситуации;</li> <li>• способность убеждать.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тест на выявление общих мыслительных способностей ;</li> <li>2. Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере;</li> <li>3. Психологическая диагностика способностей. Выявление организаторских и коммуникативных качеств.</li> <li>4. Методика определения социотипа.</li> </ol>
3	Секретарь руководителя	<ul style="list-style-type: none"> <li>• внимательность;</li> <li>• гибкость мышления;</li> <li>• развитость речевых способностей.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проф. тест на должность секретаря-референта;</li> <li>2. Анаграмма.</li> </ol>

## Собеседование с кандидатом

### Форма оценки кандидата на должность специалиста по продажам

Дата проведения	
ФИО кандидата	
ФИО интервьюера	

#### 1. Квалификация

№		Квалификация		Соответствует	Комментарии/Примечания
		Не соответствует	Частично соответствует		
1	Опыт				
2	Образование				
3	Внешний вид, презентабельность				
4	Дополнительная информация ( з/п ожидания, посл. место работы, причина ухода с посл. места раб.)				

#### 2. Мотивация

Вопросы на выявление мотивации	Декларируемая кандидатом	Комментарии/примечания
Что для Вас имеет наиболее важное значение на работе. Проранжируйте по степени значимости: -деньги -руководитель -карьера -коллектив		
Что нужно дать человеку, чтобы он хорошо работал?		
Почему у людей опускаются руки, и пропадает желание работать?		

3. Оценка  
компетенций

№	Компетенция	Вопрос	Индикатор	Ответ Комментарии/ Примечания
1	Клиенториентированность	1) Назовите ключевых клиентов вашей компании. Сформулируйте их основные потребности. 2) Какие выгодные предложения Вам удавалось сделать «сложному» клиенту? Как это повлияло на сотрудничество клиента с компанией? 3) Назовите основных конкурентов Вашей компании, преимущества и недостатки их продукта.	Знает основных клиентов и их потребности/ конкурентов компании; Старается досконально понять смысл и содержание требований клиента;	
2	Ориентация на результат	1) Что Вам больше всего нравится в вашей работе? (продажи) 2) Как, по Вашему мнению, определяется успешность продавца? Чем отличается хороший продавец?	В ответе должны прозвучать слова подразумевающие достижение результата (н-р, «сделка», «объем продаж», «добивающийся целей»)	
3	Умение работать в команде	1) Назовите три плюса и три минуса работы в команде. 2) Почему одни стремятся работать в команде, а другим более комфортна самостоятельная работа?	Стремление к достижению совместного результата, согласовывает и координирует свои действия с другими членами коллектива.	

Продолжение

4	Стрессоустойчивость	<p>1. Из за чего люди испытуют стресс?</p> <p>2. Вы едете на важную встречу с клиентом. У Вас ломается машина. Назовите варианты выхода из этой ситуации.</p>	<p>В сложных ситуациях сохраняет самообладание.</p>	
5	Коммуникабельность	<p>1.Расскажите, как Вам удалось наладить контакт с покупателем. Что Вы для этого делали?</p> <p>2.Вам нужно убедить руководство в необходимости проведения тренинга по продажам, который стоит достаточно дорого. Пожалуйста, приведите как можно больше аргументов.</p>	<p>Хорошие навыки устной речи, четкость связанности речи, доносит информацию понятным, доступным языком. Умение убеждать.</p>	
6	Планирование	<p>1.Как Вы обычно справляетесь с большими объемами работы? С чего Вы начинаете? Как Вы добиваетесь того, чтобы все было сделано?</p> <p>2.На ваш взгляд, что влияет на изменение планов?</p>	<p>Устанавливает приоритеты, предвидит изменения в работе, определяет ресурс, необходимые для достижения долгосрочных целей.</p>	

## Информирование кандидата о принятии решения

Принято решение о  
трудоустройстве  
кандидата

Кандидат  
приглашается для  
написания заявления  
на прием

Принято решение  
отказать кандидату в  
трудоустройстве

В течение двух недель  
рекрутер направляет  
кандидату по эл.почте  
сообщение с отказом

# Спасибо за внимание