

## Собеседование при приеме на работу

**Собеседование** – это личная встреча, которую обычно проводит ваш будущий непосредственный начальник или небольшая комиссия. Цель работодателя – найти сотрудника, обладающего подходящими профессиональными и человеческими качествами.

### **1. ОТБОРОЧНОЕ (СТРУКТУРИРОВАННОЕ) ИНТЕРВЬЮ**

Чаще всего, используется *структурированное* интервью. Такая форма интервьюирования позволяет за короткое время и с высокой степенью вероятности оценить личностный и профессиональный потенциал кандидата. Это метод, когда сверяются профессиональные, биографические данные человека, изучается опыт предыдущей работы или учёбы, задаются уточняющие вопросы, проверяется изложенная в резюме информация. В таком интервью используются специальные **целевые вопросы**, составленные под определённую должность.

Примерные **целевые** вопросы к кандидату могут быть следующими:

‘ РАССКАЖИТЕ О ВАШЕЙ ПОСЛЕДНЕЙ (НАСТОЯЩЕЙ) РАБОТЕ. Общий ориентировочный вопрос для определения дальнейшего хода интервью. Первое впечатление о кандидате.

‘ ЧТО ВАМ БОЛЬШЕ ВСЕГО ПРАВИЛОСЬ (ПРАВИТСЯ) В ВАШЕЙ РАБОТЕ? То, что человеку нравится, является его сильной стороной.

‘ ЧТО ВАМ МЕНЬШЕ ВСЕГО ПРАВИЛОСЬ (ПРАВИТСЯ) В ВАШЕЙ РАБОТЕ? Ключевые вопросы - о том, что не нравится - указывают на слабые стороны человека. Как он ведет себя, отвечая на этот вопрос, выявляет откровенность.

‘ ЧТО БЫЛО САМЫМ ЗНАЧИТЕЛЬНЫМ ОПЫТОМ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ? Каковы его базовые установки по отношению к обучению?

‘ ЧЕМУ ВЫ УЧИЛИСЬ? Мыслительные паттерны, базовые интересы.

‘ ЧТО ВЫ ЧИТАЕТЕ РЕГУЛЯРНО? Имеет ли он хорошие навыки чтения?

‘ НАЗОВИТЕ ВАШИ ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ЗА ВРЕМЯ ОБУЧЕНИЯ. Является ли этот человек ориентированным на достижения. Это социальные успехи, командные или лидерские?

‘ БЫЛИ ЛИ КАКИЕ-ТО ОШИБКИ, РАЗОЧАРОВАНИЯ ИЛИ ВЕЩИ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЛИСЬ НЕ ОЧЕНЬ УДАЧНО? РАССКАЖИТЕ О НИХ. Принимает ли он на себя ответственность за свои неудачи.

‘ ОПИШИТЕ В ОБЩИХ СЛОВАХ СЕБЯ. Каково его представление о самом себе? Может ли человек адекватно и связано рассказать о себе. На какие качества делает упор, что рассказывает в первую очередь (наиболее приятные для него моменты), может ли рассказать о своих проблемах, не возникает ли у него чувство агрессии.

‘ КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, КАКИЕ У ВАС ВЫДАЮЩИЕСЯ КАЧЕСТВА? Уверен ли он в своих навыках? То, что описывает, считает своими сильными качествами, если не знает что сказать, неуверен в себе.

‘ ЧТО ВЫ ДУМАЕТЕ О СВОИХ НЕДОСТАТКАХ И ЧТО НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ? Насколько реалистично он оценивает себя?

‘ КАКИЕ ЧЕРТЫ ИЛИ КАЧЕСТВА ВАМ ПРАВЯТСЯ В ... (БЫВШЕМ НАСТАВНИКЕ, КУРАТОРЕ И Т.П.) Адекватность восприятия других людей, общая критичность, умение выделять главное, характер отношения к руководителю, способность объективно оценить человека.

‘ КАКОВЫ ВАШИ ДОЛГОСРОЧНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ? Мыслительный процесс. Социально желаемые цели, что именно демонстрирует человек, способность планировать, умение конкретизировать желания и устремления.

БЫЛО ЛИ В ВАШЕЙ РАБОТЕ ЧТО-ТО, ЧТО ВЫ СЧИТАЛИ ТРУДНЫМ ДЛЯ СЕБЯ? КАК ВЫ С ЭТИМ СПРАВЛЯЛИСЬ? Как он решает проблемы? Видит ли он реальные трудности.

В интервью могут также использоваться вопросы творческого характера, целью которых может быть:

- вывести Вас на откровенный разговор;
- оценить Ваши творческие способности;
- определить стрессоустойчивость, коммуникативный потенциал.

Творческие вопросы могут быть следующими:

- В ЧЕМ ВАМ БЫЛО БЫ ИНТЕРЕСНО ПОПРОБОВАТЬ СВОИ СИЛЫ?
- ЕСЛИ ВАМ ПРЕДОСТАВЯТ ВЫБОР, ЧТО ВЫ ПРЕДПОЧТЕТЕ — СОСТАВЛЯТЬ ПЛАНЫ ИЛИ ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ИХ?
- КТО ВЫ ПО НАТУРЕ — ЛИДЕР, ИСПОЛНИТЕЛЬ ИЛИ ТВОРЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕК?
- НАЗОВИТЕ ТРИ СИТУАЦИИ, В КОТОРЫХ ВАМ НЕ УДАЛОСЬ ДОБИТЬСЯ УСПЕХА. ПОЧЕМУ?
- НАЗОВИТЕ ТРИ ЧЕРТЫ СВОЕГО ХАРАКТЕРА, КОТОРЫЕ ВЫ ХОТЕЛИ БЫ ИСПРАВИТЬ. ПОЧЕМУ?
- В ЧЕМ ВЫ БЫЛИ СОГЛАСНЫ И В ЧЕМ НЕ СОГЛАСНЫ С ВАШИМ ПРЕДЫДУЩИМ РУКОВОДИТЕЛЕМ?
- СОГЛАСНЫ ЛИ ВЫ БЫЛИ С ОЦЕНКОЙ ПО ПРАКТИКЕ?
- КАК ДАННАЯ ДОЛЖНОСТЬ СООТНОСИТСЯ С ВАШИМИ КАРЬЕРНЫМИ ОЖИДАНИЯМИ?
- НАЗОВИТЕ ТРИ САМЫЕ ВАЖНЫЕ ВЕЩИ В ВАШЕЙ ЖИЗНИ.
- ОПИШИТЕ РАБОТУ ВАШЕЙ МЕЧТЫ.

## **2. СИТУАЦИОННЫЕ ИНТЕРВЬЮ (КЕЙС-ИНТЕРВЬЮ)**

Это метод, при котором моделируется набор определенных ситуаций и кандидату предлагается описать последовательность своих действий в каждом конкретном случае.

Например – журналист. Для успешной работы ему необходимо обладать рядом качеств (компетенций), из них, для примера, выделим три: коммуникабельность, креативность, стрессоустойчивость. Чтобы оценить выбранные компетенции, специалист по персоналу может предложить Вам следующую историю. Допустим, вы едете в аэропорт и должны лететь в другой город, чтобы встретиться там с очень известным человеком, который ждет Вас в указанное время. Перед самой посадкой в самолёт оказывается, что билеты у Вас не на тот рейс, который Вам нужен, и Вы не успеваете на встречу. Надо срочно решить эту проблему так, чтобы сохранилась возможность получить-таки запланированное интервью.

Если кандидату удастся аргументировано описать, с абсолютным спокойствием, свои дальнейшие действия и положительно решить ситуацию, это наглядно демонстрирует его креативность, стрессоустойчивость и навык коммуникации, что выявляет выбранные качества, необходимые для работы в этой профессии.

Иной соискатель теряется, оказывается не способным продолжить беседу, не говоря уже о том, чтобы предложить какой-либо вариант решения проблемы или просто описать последовательность своих действий. Предлагаемые истории могут быть напрямую не связаны с профессиональной деятельностью, т.к. направлены на выявление личностных качеств и навыков человека.

## **3. СТРЕССОВОЕ ИНТЕРВЬЮ**

При *стрессовом интервью* кандидат постоянно находится в состоянии прессинга, психологического давления. Создать такое состояние можно тоже разными способами.

Когда Вас заставляют ощущать себя учеником в школе, причем, нашкодившим двоечником: «А почему вы на этой работе проработали меньше года, а?», «А скажите, ваш предыдущий руководитель, если я сейчас ему позвоню, может подтвердить ваши слова?». Такие формулировки, безусловно, давят на человека.

#### **4. ПРОЕКТИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ**

Кроме кейсов, существует также *проективное интервью*. Оно строится на особенности человека, анализируя какую-то ситуацию, проецировать ее на себя. Причем, предложенная ситуация может быть даже сказочной, абсолютно не связанной с реальной жизнью. В таких кандидата просят представить себя героем сказки, и человек, рассказывая, как поведет себя его персонаж, переносит на героя свой личный опыт и знания.

#### **5. ГРУППОВЫЕ ВИДЫ ИНТЕРВЬЮ**

Существуют так же *групповые виды интервью*. Они применяются при массовых подборках, когда необходимо набрать большое количество людей на одну позицию. При таком способе собеседования используются методы деловых игр: группе дается задание для выявления определенных качеств ее участников. Причем, качество может быть любое, в зависимости от того, кого необходимо найти. Например, при подборе гувернантки, наблюдают за проявлением таких качеств, как коммуникабельность, общительность, эмпатия, толерантность и др. В процессе деловой игры это можно хорошо увидеть, оценивая процесс со стороны.

