

Метод интервью

Группа: УП(бс)-91

Выполнили: Забавина
Екатерина

Задруцкий Сергей

Метод интервью — психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в проведении разговора между экспертом с ЛПР* по заранее разработанному плану, схема «вопрос – ответ». Является эвристическим методом принятия управленческого решения, входит в группу индивидуальных экспертных оценок.

*ЛПР - человек, занимающий руководящий пост на фирме



Цели метода интервью

- получить от респондента ответы на вопросы, сформулированные в соответствии с задачами всего исследования;
- определить способности респондента и его возможности на предмет выполнения дальнейших должностных обязанностей;
- определить черты характера респондента;
- понять, насколько респондент подходит к сложившейся в компании корпоративной культуре, а также будет ли он психологически совместим с коллегами и непосредственным руководителем;
- понять, какие цели респондент преследует в настоящий момент и пр.

Сущность метода интервью

Метод интервью отличается строгой организованностью и неравноценностью функций собеседников: психолог-интервьюер задаёт вопросы субъекту-респонденту, при этом он не ведёт с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не обнаруживает своей личной оценки ответов испытуемого или просов.



Преимущества метода интервью

- интервью по форме близко к простой беседе, в которой человек не боится, что его будут оценивать или осуждать, поэтому у него нет потребности обманывать или скрывать какие-либо факты;
- возможность наблюдать человеческие реакции респондента позволяют по ходу беседы корректировать его план, видоизменять форму или последовательность вопросов;
- появляется возможность учесть уровень культуры, образования, степень компетентности респондента;
- метод дает возможность следить за реакцией интервьюируемого, его отношением к проблеме и поставленным вопросам и пр.

Недостатки метода интервью

- невозможно опросить большое количество респондентов;
- сложный, трудоемкий процесс создания плана интервью, требующий высочайшего профессионализма;
- интервью предполагает достаточно долгую работу во взаимодействии с другими людьми;
- в ходе устного опроса некоторые люди могут растеряться, ответить не совсем так, как хотели;
- обстановка интервью может не располагать к откровенности;
- практически нет разработанных текстов и планов и пр.

Интервью разделяют:

- По форме и технике опроса;
- По целевому назначению;
- По типу опрашиваемых лиц;
- По количеству опрашиваемых респондентов;
- По процедуре;
- По способу общения социолога и респондента;
- По цели исследования;
- По способу регистрации ответов;
- По месту проведения.



Требования к эксперту, при проведении интервью

- необходимо внимательно слушать, что и как говорит заявитель;
- важно следить за поведением заявителя так же, как слушаете его речь;
- нельзя забывать о требованиях, предъявляемых характером работы;
- необходимо установить баланс между недостаточно и слишком схематизированными вопросами;
- решение следует принимать, только имея всю необходимую информацию;
- построение беседы требуется вести вокруг вопросов, которые являются важными критериями отбора;
- создать максимально спокойную обстановку общения;
- полная, корректная запись ответов и хода беседы;
- правильное оформление материалов интервью.

Практический пример применения метода

Интервью, как социологический метод применяется в процессе подбора персонала в организацию, и считается одним из наилучших методов для выяснения творческого и профессионального потенциала специалиста.



Виды интервью при подборе персонала:

- Краткое телефонное интервью;
- Традиционное структурированное интервью;
- Свободное неструктурированное интервью;
- Ситуационное интервью;
- Экспертное групповое интервью;
- Последовательное или пошаговое интервью;
- Стресс-интервью.



Этапы метода интервью

1-й этап. Подготовка интервью:

- определение основных должностных обязанностей;
- составление профиля идеального кандидата;
- формирование банка резюме, знакомство с резюме;
- назначение интервью успешно прошедшим первичный отсев;
- создание опросного листа.



2-й этап. Установление контакта:

- встреча кандидата;
- предложение чая (кофе);
- рассказ о том, как будет строиться интервью;
- просьба к кандидату кратко рассказать о себе и своем профессиональном опыте



3-й этап. Процесс интервью:

- определение компетенций кандидата;
- выяснение личностных качеств кандидата;
- определение уровня конфликтности, стрессоустойчивости;
- выявление мотивации кандидата и выяснение планов на будущее и др.



4-й этап. Завершение беседы.

- ответы на вопросы кандидата о вакансии и компании;
- объяснение кандидатам дальнейших действий и сроков ожидания окончательного ответа от компании;
- прощание с кандидатом;
- фиксация итогов интервью на бумаге.



Пример вопросов для интервью

- Почему вы покинули предыдущее место работы?
- Что для вас главное в работе?
- Почему вы думаете, что подходите для этой работы?
- На какую зарплату вы рассчитываете?
- Как вы обычно справляетесь со стрессом?
- Как долго вы планируете остаться в нашей компании?
- Какую пользу вы можете принести нашей компании?
- Случались ли разочарования в профессии?
- Хотели бы вы продолжать свое обучение и если да, то в каких областях?
- Что вы хотели бы еще узнать о компании?
- После нашего с вами разговора есть ли у вас желание работать в нашей компании? И прочие вопросы.

Вывод

- Высокая степень профессионализма интервьюера проявляется в умение контролировать ситуацию, умение раскрыть различные стороны личности и профессионального уровня кандидата.
- Чем больше нестандартных, выходящих за рамки анкеты сведений сумеет получить интервьюер в процессе беседы, тем точнее будет его решение.
- Главным результатом собеседования должно быть решение о приеме на должность или отказе кандидату.



Вопрос №1

На какую форму не разделяют метод интервью?

- А) Форма: по процедуре
- В) Форма: по целевому назначению
- С) Форма: г

НОСТИ



Вопрос №2

Интервьюер может говорить
респонденту... ?

А) фразы, которые не заканчиваются
знаком вопроса

В) о противоречиях в ответах
опрашиваемых

С) Свое мнение



Вопрос №3

Метод интервью считается одним из наилучших методов для выяснения ... ?

А) психологических особенностей человека

В) профессионального потенциала специалиста

С) взаимоотношений работника в нестандартных у



Вопрос №4

На каком этапе процедуры метода интервью определяются компетенция кандидата?

- A) На третьем
- B) На первом
- C) На четвертом



Вопрос №5

Какой вид интервью не используется при подборе персонала?

- А) Оперативное интервью
- В) Экспертное групповое интервью
- С) Свободное неструктурированное интервью





**Спасибо
за
внимание!**