

Проведение собеседования

Астелит, ТМ life:)

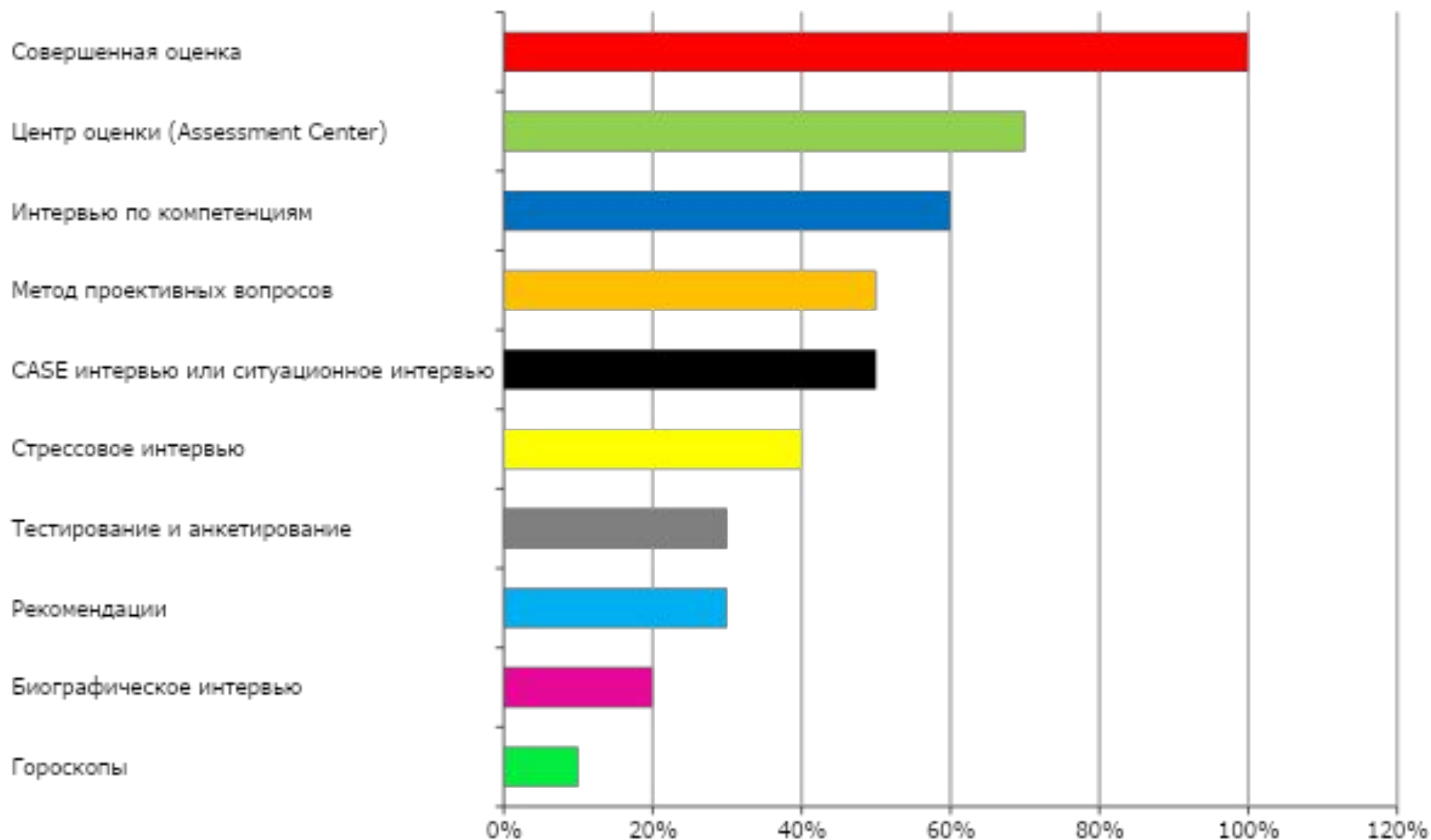
Евгения Тереховская

Эксперт по подбору персонала

11.09.2014

life:)

Точность методов оценки кандидатов



Что мы оцениваем

опыт работы

функциональные навыки

компетенции

мотивация

соответствие корпоративной культуре

финансовые ожидания VS квалификация

Структура интервью

1. Подготовка

2. Раппорт

3. Проведение интервью

4. Вопросы от кандидата

5. Предоставление информации от интервьюера

6. Алгоритм дальнейшего взаимодействия

7. Предоставление обратной связи



Проективное интервью

Проективное интервью основано на построении вопросов таким образом, что они предлагают кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то персонажа

Преимущества проективного собеседования:

- меньшую вероятность социально желательных ответов
- возможность соотнести ожидания кандидата с реальной ситуацией в компании
- возможность проанализировать мотивационный потенциал будущего сотрудника

Ответы дают очень хорошие результаты по следующим темам:

- мотивация материальная и нематериальная
- взаимоотношения «руководитель – сотрудник»
- ценности, честность, лояльность
- взаимодействие с коллективом, особенности общения с людьми
- поведение в конфликтах
- взаимодействие с клиентами

Пример:

1.Почему люди меняют работу?

2.Каким должен быть хороший сотрудник?

3.Что побуждает людей работать более эффективно?



CASE-интервью (ситуационное интервью)

Основан на построении определенных ситуаций и предложении интервьюируемому **описать модель своего поведения** или решения данной ситуации

Предлагаются ситуации:

- приближенные к рабочим
- ситуации, с альтернативными вариантами поведения

Задача:

- проверяющие конкретные навыки
- проверяющие ценности и взгляды
- проверяющие модели поведения и индивидуально-личностные качества

Пример:

- 1.Как Вы будете действовать в ситуации, когда клиент предъявляет претензию по срокам поставки, которые реально были нарушены, но Вы не несете ответственность за эти сроки?
- 2.Вы назначены руководителем отдела в новой компании. Менеджер по персоналу дает Вам характеристики на каждого сотрудника, исходя из достижений и результатов, личностные характеристики. Опишите Ваши дальнейшие действия. Оцените возможности и риски управления коллективом.



Интервью по компетенциям



Компетенция - наблюдаемые в поведении знания и навыки, которые человек демонстрирует на рабочем месте и которые определяют его успешность как сотрудника

Интервью на основе компетенций исходит из положения, что **прошлое** и **настоящее** поведение человека являются наилучшими «предсказателями» **будущего** успешного поведения в работе

Метод **PARLA/ STAR**

Ситуация (Problem) - **Поведение/Действие** (Action) – **Результат** (Result) [**Научился** – Learned, **Применил** - Applied]

- Компетенцией выступает определенный навык и знание, как индивидуально - личностные характеристики (коммуникабельность, креативность), и собственно навыки (умение вести переговоры)
- Рассматриваются реальные ситуации, с которыми кандидату пришлось столкнуться в прошлом
- Ответы соискателя анализируются и соотносятся с той или иной оцениваемой компетенцией
- Внимание интервьюера направлено на изучение поведения кандидата
- Основано на факте, что если у человека развита та или иная компетенция, то он сможет ее задействовать в рабочей ситуации

Вопрос как инструмент интервью

- Форма вопроса должна быть открытой и предполагать развернутый ответ
- Чередуем темы/ блоки вопросов:
 - ✓ избегаем социально желаемых ответов
 - ✓ понижает вероятность кандидата понять принцип интервью и «подстроиться»
- Темп интервью задает интервьюер
- Вопросы задаются в быстром темпе, не оставляя много времени на раздумья
- Не стоит задавать много биографических вопросов
- Не проводите интервью по одному сценарию
- Используйте технику активного слушания
- Не задавайте вопрос из любопытства



Метапрограммы и анализ речи

Метапрограмма – это паттерны, которые используются для того, чтобы определить какая информация заложена в сознании. Метапрограммы являются ключевым моментом в принятии решений и мотивации.

Данная методика основана построении вопросов, которые позволяют анализировать формулировки, оценочные составляющие слов и выражений, структуру построения фраз.

1. Тип референции : Внешняя – Внутренняя

2. Стремление – Избегание

3. Процесс – результат

4. Процедуры - возможности



Ошибки на интервью

- Отсутствие четкого представления о том, что нужно оценивать
- Отсутствие записей по кандидату
- Оценка по первому впечатлению
- Принятие решения на ранней стадии интервью
- Неумение слушать кандидата
- Использование одной методики при подборе
- Поиск ИДЕАЛЬНЫХ кандидатов
- Неправильная интерпретация информации о кандидате
- Сравнение кандидатов между собой



История рекрутера

Рекрутер получил заказ от внутреннего клиента. Он тяжело работал, искал потенциальных кандидатов в Интернет, просил рекомендации, занимался прямым поиском.

В результате он направил **50** резюме внутреннему клиенту.

Внутренний клиент отобрал в short list **10** потенциальных кандидатов.

4 кандидата пришли на интервью.

2 кандидата прошли все 5 этапов интервью.

1 кандидат получил Job Offer.

В результате, финальный кандидат отказался от предложения.
Конец истории...

Итог

Не бойтесь ошибиться

Нет хороших или плохих кандидатов. Есть кандидат, который подходит или не подходит

Нет однозначно хороших или плохих методик для проведения интервью



Вопросы?

Спасибо за внимание!

Евгения Тереховская

+38 063 210 39 46

evgeniya.terekhovskaya@life.com.ua

life:)