

# Проведение собеседования

Астелит, ТМ life:)

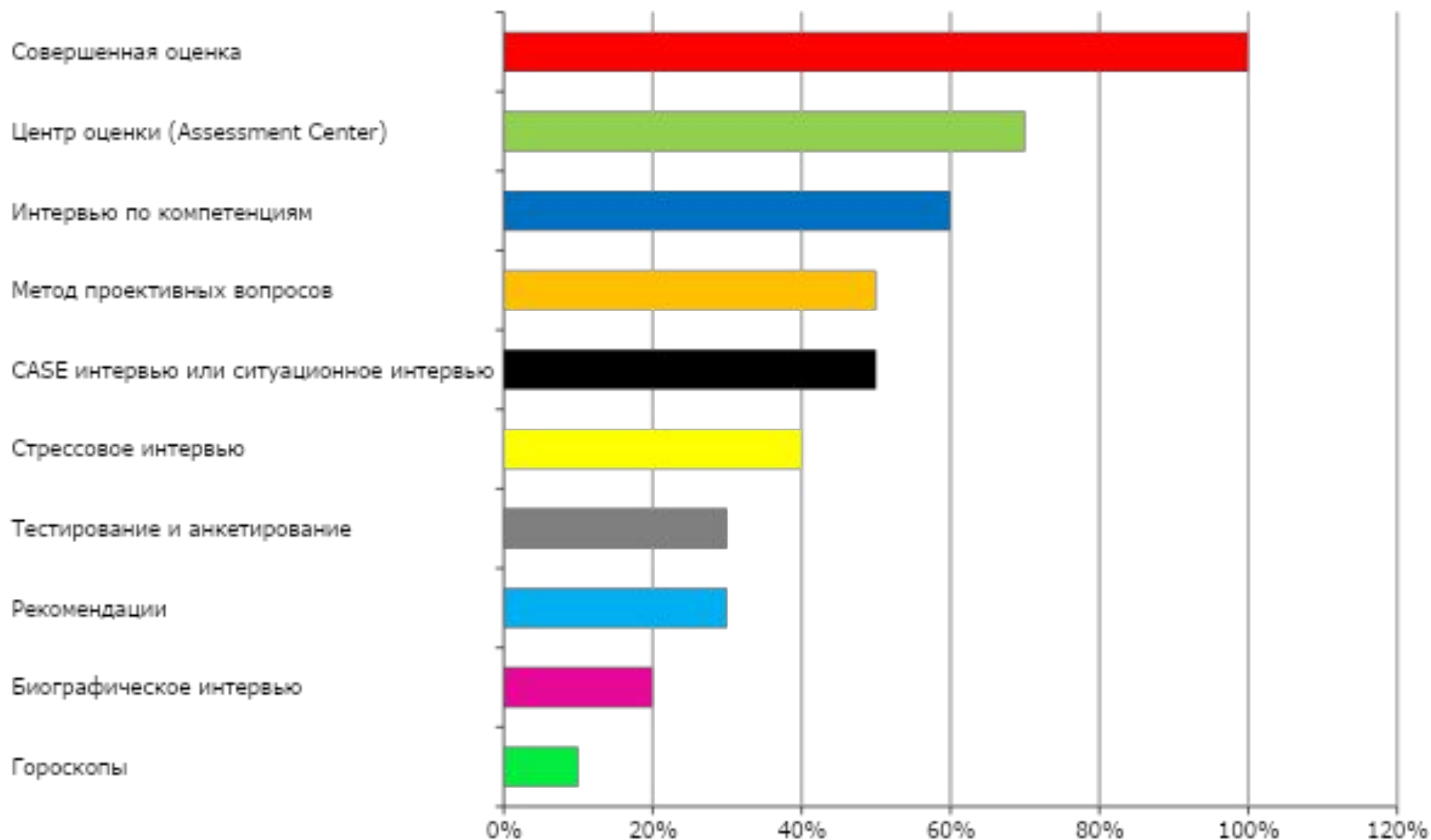
Евгения Тереховская

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, личные 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](mailto:evgeniya.terekhovskaya@life.com.ua)**

**life:)**