

**«Карьера, трудоустройство и профессиональный рост – это искусство, которому необходимо учиться»**

16 февраля 2011 года

**Как сделать собеседование  
нестрашным?**

- *научитесь различать основные виды собеседований*
- *выработаете тактику поведения при каждом виде собеседования*
- *отшлифуете ответы на каверзные вопросы*
- *узнаете, что скрывается за каждым каверзным вопросом, т.е. его подоплеку*

**Сегодня вы:**

**Какие виды  
собеседования я знаю?**

- Интервью по компетенциям
- Тестирование
- Стресс-интервью
- Ассесмент-центр
- Видеоинтервью
- Телефонное интервью
- Синемалогия
- Другие

**Собеседования бывают  
следующих видов:**

- В форме **интервью**
- **Продолжительность:** от 40 минут до двух часов

**Интервью, в т.ч. по компетенциям**

- **Тест** – это краткое испытание или серия кратких испытаний, результат которых выражен в количественной форме и показывает уровень выраженности каких-либо измеряемых свойств.

**Тестирование**

- В случае **профессионально-квалификационных тестов** мы говорим о том, что измеряются конкретные компетенции - качества, необходимые для успешной работы на конкретной позиции в компании.
- В случае **психологических тестов** измеряются более общие свойства психики: черты личности, способности, мотивационные предпочтения и т.п.

## Тестирование

## **Разнообразие тестов:**

- *Тесты профессиональных знаний*
- *Тесты общих и специальных способностей (в том числе интеллектуальных)*
- *Личностные тесты*
- *Мотивационные тесты*
- *Кейсовые тесты*

**Тестирование**



- **Цель:** проверить эмоциональную устойчивость кандидата
- **Для кого:** руководители и их помощники, менеджеры по продажам и по работе с клиентами, рекламные, страховые агенты, журналисты, офис-менеджеры, специалисты по разбору претензий, продавцы и другие специалисты

## Стресс-интервью

## Приемы:

- Ожидание в коридоре или в кабинете / переговорной
- Пятеро на одного...
- А в ответ тишина...
- Глупые или неудобные вопросы
- Турусы на колесах
- ...

**Стресс-интервью**

- **Цель центра оценки** – получить максимально достоверную и многостороннюю информацию о каждом кандидате
- **Продолжительность** – половина или целый день
- **Процесс:** решение задач, имитирующие реальные рабочие ситуации: индивидуальные задания, групповой разбор ситуаций (кейсов), ролевые игры и т.п.

**Ассесмент-центр**

## **Примеры заданий:**

- *«Проведите, пожалуйста, презентацию вашей компании (университета, продукта)»*
- *«Подготовьте список мер по улучшению финансового состояния компании X»*
- *«Разработайте бизнес-план проекта У»*
- *«Проведите мини-интервью с Ч»*

**Ассесмент-центр**

## **Примеры кейсов:**

- *В телекоммуникационной компании X провели комплексную оценку персонала с целью отбора высокопотенциальных сотрудников в кадровый резерв. Как правильно выстроить работу с теми, кто во многом соответствовал требованиям компании, но все-таки не вошел в число резервистов?*

**Ассесмент-центр**

## **Примеры кейсов:**

- *Крупная консалтинговая компания X расширяет сферу своей деятельности и планирует активно привлекать кандидатов с соответствующим опытом работы из компаний-конкурентов. Какие исследования стоит провести, чтобы правильно сформулировать убедительное предложения для таких соискателей?*

**Ассесмент-центр**

## Примеры кейсов:

- *ИТ-компания X активно использует социальные сети для общения с соискателями, в первую очередь из числа студентов и выпускников технических вузов. Один из пользователей написал на странице компании, что предлагаемые зарплаты очень низки, а объем работы для начинающего сотрудника большой. Компания действительно предлагает стартовую зарплату немного ниже рынка. Как лучше выстроить коммуникации в этом случае, как отреагировать на такое высказывание?*

**Ассесмент-центр**

## **Примеры кейсов:**

- *«Ваш сотрудник выполнил задание на половину. Его официальный оклад составляет 30 тысяч рублей, премия (в конверте, «серые» выплаты) – 20 тысяч рублей. Что вы будете делать в этих условиях? Каков размер штрафа можно установить?»*

**Ассесмент-центр**



- **В каких случаях:** при трудоустройстве на должности, связанные с общением, публичностью, а также, когда лицо принимающее решение о приеме на работу конкретного специалиста, отсутствует в настоящее время или находится за пределами страны, например, когда штаб-квартира компании расположена в другой стране.

**Видеоинтервью**

- **В каких случаях:** на видео могут быть записаны самопрезентации нескольких кандидатов и по итогам просмотра в другое время и в другом месте будет приниматься решение.
- **Продолжительность:** от 15 минут до часа

**Видеоинтервью**

- **Цель:** знакомство с кандидатом, уточнение информации об его опыте, обязанностях, ожиданиях и т.п. (всего того, что неясно из резюме), приглашение на собеседование
- **Продолжительность:** от 5 минут до 40 минут

## Телефонное интервью

- **Что это:** групповой просмотр фильма с его последующей интерпретацией, один из инструментов науки онтопсихологии (cineor с греч. - действие, образ в движении; logos с лат. - познание, рассуждение, способ анализа), после просмотра которого происходит анализ логики и поведения человека, опирающийся на проецирование кинофильма, анализ эмотивных динамик зрителя, активизированных впечатлением от фильма, контактом с кинообразами.

**Синемология**

## **Основное отличие от метода кейсов:**

- Описание ситуации представлено картинкой (т.е. на экране), соискатель должен интерпретировать поведение людей в той или иной ситуации, проанализировать это, сделать выводы и рассказать интервьюеру. КАК и ЧТО он расскажет, будет зависеть исход интервью

**Цель:** интервьюера будет интересовать:

- **логика речи**, т.е. как вы пересказываете события, увиденные в фильме, актуально для профессий, связанных с общением (например, для менеджеров по продажам)
- **умение выделять главное или наоборот – мелочи**, нюансы – например, для сотрудников руководящего состава (проект-менеджеров, руководителей отдела) и для сотрудников со скрупулезным трудом (аналитики или бухгалтеры) соответственно

**Синемология**

- **ваше восприятие ситуации в целом:** согласны ли вы с героем(ми) или нет, в данном случае будет необходимо обосновать свою точку зрения
- ваше поведение или решение в той или иной ситуации. В этом случае вам могут показать фильм не полностью
- анализ работы в команде, умение отстаивать свою точку зрения и т.п.

**Синемология**

«Расскажите о себе...»

**Ответьте на предложение  
интервьюера:**



- На какой уровень зарплаты вы рассчитываете?
- Что вы умеете делать? (навыки, компетенции, опыт)
- Почему вы ищете работу?
- Чем вам интересно заниматься?
- **Вы уверены, что ваш опыт работы соответствует этому размеру зарплаты?**
- Чего вы достигли на предыдущих местах работы?
- Чем вы отличаетесь от других кандидатов?
- **Почему мы должны взять именно вас?**
- Почему вы уволились с предыдущего места работы?

**Вопросы для подготовки  
к собеседованию**

- Какова ваша мотивация к поиску работы?
- Как долго вы готовы работать в нашей компании?
- **Почему вы хотите работать в нашей компании?**
- **Почему вы считаете, что соответствуете этой должности?**
- **Какую добавленную стоимость получит компания, если мы возьмем вас на работу?**
- **А что вы будете делать, если я скажу, что у вас слабая самопрезентация?**
- Приведите примеры, когда ваша работа подвергалась критике.
- Что вы делали в этом случае?
- Каковы ваши цели (на ближайший год, три года и т.п.)?

**Вопросы для подготовки  
к собеседованию**

- Компания мечты – какая она?
- Какие вы допускали ошибки?
- Есть ли в вашей практике моменты (факты, события, действия и т.п.), за которые вам стыдно?
- Какой опыт вы вынесли из своих ошибок?
- Каковы ваши успехи?
- Как вы расстались с последним работодателем?
- Каковы ваши отношения с коллегами, руководителем?
- Если мы сейчас позвоним в вашу бывшую компанию, как вы считаете, какую характеристику вам дадут?

## **Вопросы для подготовки к собеседованию**

- Каковы ваши сильные стороны?
- Каковы ваши слабые стороны?
- Какие качества вы хотели бы в себе развить?
- Предупреждали ли вы работодателя о том, что ищете новую работу?
- Если нет, то как планируете сообщить ему об этом?
- А если на ваше заявление об уходе вам сделают контрпредложение, что вы выберете?

**Вопросы для подготовки  
к собеседованию**

**Что такое самопрезентация?  
И зачем необходимо ее  
готовить заранее?**

- Самопрезентация – это рассказ о себе как о профессионале, с приведением фактов успешных проектов, реализации идей, навыков и компетенций и др.

**Самопрезентация – это ...**

- Разрабатываем маршрут (общественный транспорт, личный автомобиль)
- Встречают по одежке...
- Собираем информацию о компании и ее конкурентах
- Подготавливаем список вопросов к потенциальному будущему работодателю

**Готовимся к собеседованию**

- ПРИСМАТРИВАЕМСЯ, как общаются между собою сотрудники,
- СЛУШАЕМ, как отвечает на звонки секретарь в приемной и о чем говорят сотрудники в коридорах
- СМОТРИМ, что делают сотрудники во время рабочего дня («на ушах стоят» или в пасьянс играют)

**На собеседовании...**



- ОПРЕДЕЛЯЕМ портрет среднего сотрудника («Комфортно ли вам будет с ними работать»)
- СЛУШАЕМ, как и что ваш собеседник отвечает на ваши вопросы («Уходит ли от ответа»)

**На собеседовании...**

## **Общие вопросы:**

- Почему открыта эта вакансия?
- Как долго проработал на ней предыдущий сотрудник?
- Почему он уходит?
- Могу ли я поговорить с моим предшественником?
- Каков график работы в компании?

**Примерные вопросы для работодателя**

- Происходит ли индексирование заработной платы в зависимости от инфляции?
- Как отмечаются корпоративные праздники в вашей компании?
- Что входит в соцпакет?

**Примерные вопросы для работодателя**

## **Специальные вопросы**

(по конкретной работе):

- Как часто проводятся совещания?
- Сколько по времени длится каждое совещание?
- Кому необходимо сдавать работу?
- Как построены бизнес-процессы в компании/отделе?
- Какова субординация?

**Примерные вопросы для работодателя**

**С чем может столкнуться  
любой специалист на  
собеседовании?**

- **«Поработайте-ка полгода бесплатно вне штата, а потом мы подумаем, стоит ли вас взять в штат и назначить зарплату – ведь мы не знаем, что вы умеете делать (и действительно ли представленное портфолио – ваше...)»**

**Некоторые нюансы  
собеседования**

- **«Напишите одну-две-...-десять заметок/статей бесплатно – нам необходимо посмотреть на ваш стиль и знание темы...»**

**Некоторые нюансы  
собеседования**

- **«Подготовьте бизнес-план развития сайта/проекта/журнала и т.п. – мы же не можем взять вас на эту (суперответственную) должность без определения ваших способностей...»**

**Некоторые нюансы  
собеседования**



Вера Игнаткина,  
Консультант по карьере, коуч, журналист  
на темы карьеры и управления  
персоналом

[v.ignatkina@gmail.com](mailto:v.ignatkina@gmail.com),

[www.aimtoaction.ru](http://www.aimtoaction.ru)

8-903-977-25-16

**Спасибо за внимание!**