

СОБЕСЕДОВАНИЕ С РАБОТОДАТЕЛЕМ



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОХОЖДЕНИЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Цель собеседования – познакомиться с претендентом на вакансию и понять, насколько работодатель и соискатель подходят друг другу, а также обсудить детали будущего взаимодействия

Очное знакомство работодателя с кандидатом – это двусторонний процесс обмена информацией. В частности, кандидату интервью дает возможность получить представление о предприятии, должностных обязанностях и условиях работы

ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В ИНТЕРВЬЮ ВАЖНО:

проверить, обладает ли претендент соответствующими навыками и опытом, о которых он заявил в своем резюме;

определить, может ли кандидат успешно выполнять должностные обязанности с необходимым результатом и качеством;

понять, желает ли соискатель работать по предлагаемой вакансии;

выявить возможные противопоказания к выполнению претендентом данной работы;

проанализировать совместимость претендента и его будущих коллег, подчиненных и руководителей;

определить степень соответствия соискателя той корпоративной культуре, которая сложилась в организации;

уточнить не совсем понятные, отсутствующие илистораживающие сведения;

дополнить представление о претенденте, которое он дал в своем резюме.

ДЛЯ КАНДИДАТА В ИНТЕРВЬЮ ВАЖНО:



**определить,
сможет ли он
выполнять
установленную
работу;**




**выяснить
соответствие его
собственных
личных качеств
корпоративной
культуре компании;**



**определить, может
ли организация
удовлетворить его
ожидания по
основным
мотивационным
факторам.**



ВИДЫ ИНТЕРВЬЮ



Предварительное собеседование нацелено на отсеив совершенно неподходящих кандидатов.

Основное собеседование проводят с главными претендентами для выявления самых подходящих финалистов отбора.

Завершающее собеседование предназначено для предложения работы успешному кандидату и окончательного обсуждения условий с этим конкретным человеком.

ЭТАПЫ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ К СОБЕСЕДОВАНИЮ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

собрать информацию о компании, назначившей собеседование

собрать комплект необходимых документов, заранее уточнив их перечень у работодателя

подготовить небольшой примерный рассказ о себе

составить перечень организационных вопросов, которые необходимо задать кадровику в конце собеседования

продумать внешний вид: деловой стиль, минимум аксессуаров

заключительный этап подготовки к собеседованию: хорошо выспаться, выход из дома должен быть заблаговременным, выключить звук мобильного телефона ...

ТИПЫ ИНТЕРВЬЮ

Отсеивающее интервью. Как правило, оно проводится по телефону. Его основная цель – отсеять случайных кандидатов, которые явным образом не соответствуют заявленным критериям и ожиданиям работодателя.

Отборочное интервью – следующий этап взаимодействия специалиста по подбору персонала с кандидатами, прошедшими отсеивающий фильтр. Этот вид собеседования – самый подробный и наиболее глубокий из всех. Во время данного вида собеседования оценивается основная информация о претенденте на вакантную должность.

Финальное интервью. Собеседование с линейным руководителем или генеральным директором компании, в которую устраивается на работу соискатель, как правило, является завершающим этапом в процессе подбора персонала.

Свободное интервью. Может использоваться по двум причинам: отсутствие навыков оценки персонала у специалиста, отвечающего за подбор кадров, или ненужность детального изучения биографии кандидата, в виду минимальности критериев отбора.

Типовое интервью – собеседование с работодателем, в ходе которого каждому из претендентов предъявляется один и тот же набор вопросов.

Структурированное интервью. Для этого типа интервью HR-менеджер предварительно разрабатывает специальные вопросы, чтобы получить информацию о компетенции сотрудника, его соответствии требованиям вакантной должности с учетом специфики и стратегии предприятия.

ТИПЫ ИНТЕРВЬЮ

CASE-интервью. Этот тип интервью предполагает серию стандартных вопросов-заданий «кейсов», на которые соискатель дает свой ответ.

Ситуационное интервью практикуется в крупных организациях при отборе претендентов на руководящие должности.

Стресс-интервью. Это одна из разновидностей ситуационного интервью, при котором претендента ставят в ситуации, обычно вызывающие у человека тревогу и беспокойство.

Интервью-провокация. Данный вид интервью предполагает сознательное использование провокаций как приема, нацеленного на выявление моделей поведения кандидата в нестандартных и конфликтных ситуациях.

Интервью в партнерском стиле – общение идет «на равных». В ходе интервью вакантная должность как бы «примеряется» на конкретного кандидата. Вопросы имеет право задавать и та, и другая сторона.

Неформальное интервью – это неструктурированное собеседование, форма и содержание которого заранее не определены.

Смешанное собеседование. Данный подход к построению оценочных мероприятий основан на комплексном использовании методов оценки профессиональных и личностных данных претендента

Индивидуальное собеседование. Интервью, которое проводится с одним единственным конкретным кандидатом.

Групповое интервью – разновидность ситуационного интервью, при котором вопросы задаются группе, состоящей из нескольких претендентов.

СТРУКТУРА ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ



**Вступление. Приветствие. Установление
контакта претендента с интервьюером**

Основная часть. Уточняется информация о соискателе, указанная в его резюме, задаются вопросы, позволяющие выяснить его профессионализм и мотивацию, принимается решение принять или отклонить кандидатуру претендента. Вопросы о заработной плате. Вопросы о семье и другие личные вопросы

**Завершение. Это итоговая часть разговора.
Вопросы кандидата**

Окончание собеседования. Интервьюер обычно завершает собеседование, рассказывая о том, что будет дальше