

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 или настораживающие 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 отсев 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

1. собрать информацию о компании, назначившей собеседование,
2. составить легенду. Соискателю нужно подготовить небольшой примерный рассказ о себе
3. составить перечень организационных вопросов, которые необходимо задать кадровику в конце собеседования
4. собрать комплект необходимых документов, заранее уточнив их перечень у работодателя
5. подготовка одежды, в которой кандидат отправится на собеседование
6. 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. В этой части уточняется информация о соискателе, указанная в его резюме, задаются вопросы, позволяющие выяснить его профессионализм и мотивацию, принимается решение принять или отклонить кандидатуру претендента. Профессиональный выбор. Профессиональный опыт. Профессиональные достижения. Личностные и деловые качества. 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

