

**Собеседование** – это личная встреча, которую обычно проводит ваш будущий непосредственный начальник или небольшая комиссия. Цель работодателя – найти сотрудника, обладающего подходящими профессиональными и человеческими качествами.

### 1. Отборочное (структурированное) интервью

Чаще всего, используется *структурированное* интервью. Такая форма интервьюирования позволяет за короткое время и с высокой степенью вероятности оценить личностный и профессиональный потенциал кандидата. Это метод, когда сверяются профессиональные, биографические данные человека, изучается опыт предыдущей работы или учёбы, задаются уточняющие вопросы, проверяется изложенная в резюме информация.

В таком интервью используются специальные **целевые вопросы**, составленные под определённую должность.

Примерные **целевые** вопросы к кандидату могут быть следующими:

? **РАССКАЖИТЕ О ВАШЕЙ ПОСЛЕДНЕЙ (НАСТОЯЩЕЙ) РАБОТЕ.** Общий ориентировочный вопрос для определения дальнейшего хода интервью. Первое впечатление о кандидате.

- ? **ЧТО ВАМ БОЛЬШЕ ВСЕГО НРАВИЛОСЬ (НРАВИТСЯ) В ВАШЕЙ РАБОТЕ?** То, что человеку нравится, является его сильной стороной.
- ? **ЧТО ВАМ МЕНЬШЕ ВСЕГО НРАВИЛОСЬ (НРАВИТСЯ) В ВАШЕЙ РАБОТЕ?** Ключевые вопросы - о том, что не нравится - указывают на слабые стороны человека. Как он ведет себя, отвечая на этот вопрос, выявляет откровенность.
- ? **ЧТО БЫЛО САМЫМ ЗНАЧИТЕЛЬНЫМ ОПЫТОМ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ?** Каковы его базовые установки по отношению к обучению?
- ? **ЧЕМУ ВЫ УЧИЛИСЬ?** Мыслительные паттерны, базовые интересы.
- ? **ЧТО ВЫ ЧИТАЕТЕ РЕГУЛЯРНО?** Имеет ли он хорошие навыки чтения?
- ? **НАЗОВИТЕ ВАШИ ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ЗА ВРЕМЯ ОБУЧЕНИЯ.** Является ли этот человек ориентированным на достижения. Это социальные успехи, командные или лидерские?
- ? **БЫЛИ ЛИ КАКИЕ-ТО ОШИБКИ, РАЗОЧАРОВАНИЯ ИЛИ ВЕЩИ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЛИСЬ НЕ ОЧЕНЬ УДАЧНО? РАССКАЖИТЕ О НИХ.** Принимает ли он на себя ответственность за свои неудачи.
- ? **ОПИШИТЕ В ОБЩИХ СЛОВАХ СЕБЯ.** Каково его представление о самом себе? Может ли человек адекватно и связано рассказать о себе. На какие качества делает упор, что рассказывает в первую очередь (наиболее приятные для него моменты), может ли рассказать о своих проблемах, не возникает ли у него чувство агрессии.
- ? **КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, КАКИЕ У ВАС ВЫДАЮЩИЕСЯ КАЧЕСТВА?** Уверен ли он в своих навыках? То, что описывает, считает своими сильными качествами, если не знает что сказать, неуверен в себе.

? **ЧТО ВЫ ДУМАЕТЕ О СВОИХ НЕДОСТАТКАХ И ЧТО НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ?** Насколько реалистично он оценивает себя?

? **КАКИЕ ЧЕРТЫ ИЛИ КАЧЕСТВА ВАМ НРАВЯТСЯ В ...(БЫВШЕМ НАСТАВНИКЕ, КУРАТОРЕ И Т.П.)** Адекватность восприятия других людей, общая критичность, умение выделять главное, характер отношения к руководителю, способность объективно оценить человека.

? **КАКОВЫ ВАШИ ДОЛГОСРОЧНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ?** Мыслительный процесс. Социально желаемые цели, что именно демонстрирует человек, способность планировать, умение конкретизировать желания и устремления.

? **БЫЛО ЛИ В ВАШЕЙ РАБОТЕ ЧТО-ТО, ЧТО ВЫ СЧИТАЛИ ТРУДНЫМ ДЛЯ СЕБЯ? КАК ВЫ С ЭТИМ СПРАВЛЯЛИСЬ?** Как он решает проблемы? Видит ли он реальные трудности.

В интервью могут также использоваться **вопросы творческого характера**, целью которых может быть:

- вывести Вас на откровенный разговор;
- оценить Ваши творческие способности;
- определить стрессоустойчивость, коммуникативный потенциал.

*Творческие вопросы* могут быть следующими:

- **В чем вам было бы интересно попробовать свои силы?**
  
- **Если вам предоставят выбор, что вы предпочтете — составлять планы или осуществлять их?**
  
- **Кто вы по натуре — лидер, исполнитель или творческий человек?**
  
- **Назовите три ситуации, в которых вам не удалось добиться успеха. Почему?**
  
- **Назовите три черты своего характера, которые вы хотели бы исправить. Почему?**
  
- **В чем вы были согласны и в чем не согласны с вашим предыдущим руководителем?**
  
- **Согласны ли вы были с оценкой по практике?**
  
- **Как данная должность соотносится с вашими карьерными ожиданиями?**
  
- **Назовите три самые важные вещи в вашей жизни.**

- **Опишите работу вашей мечты.**

### **2. Ситуационные интервью (кейс-интервью)**

Это метод, при котором моделируется набор определенных ситуаций и кандидату предлагается описать последовательность своих действий в каждом конкретном случае.

Например – журналист. Для успешной работы ему необходимо обладать рядом качеств (компетенций), из них, для примера, выделим три: коммуникабельность, креативность, стрессоустойчивость. Чтобы оценить выбранные компетенции, специалист по персоналу

может предложить Вам следующую историю. Допустим, вы едете в аэропорт и должны лететь в другой город, чтобы встретиться

там с очень известным человеком, который ждет Вас в указанное время. Перед самой посадкой в самолёт оказывается, что билеты у Вас не на тот рейс, который Вам нужен, и Вы не успеваете на встречу. Надо срочно решить эту проблему так, чтобы сохранилась возможность получить-таки запланированное интервью.

Если кандидату удастся аргументировано описать, с абсолютным спокойствием, свои дальнейшие действия и положительно решить ситуацию, это наглядно демонстрирует его креативность, стрессоустойчивость и навык коммуникации, что выявляет выбранные качества, необходимые для работы в этой профессии.

Иной соискатель теряется, оказывается не способным продолжить беседу, не говоря уже о том, чтобы предложить какой-либо вариант решения проблемы или просто описать последовательность своих действий. Предлагаемые истории могут быть напрямую не связаны с профессиональной деятельностью, т.к. направлены на выявление личностных качеств и навыков человека.

### 3. Стрессовое интервью

При **стрессовом интервью** кандидат постоянно находится в состоянии прессинга, психологического давления. Создать такое состояние можно тоже разными способами. Когда Вас заставляют ощущать себя учеником в школе, причем, нашкодившим двоечником: «А почему вы на этой работе проработали меньше года, а?», «А скажите, ваш предыдущий руководитель, если я сейчас ему позвоню, может подтвердить ваши слова?». Такие формулировки, безусловно, давят на человека.

### 4. Проективное интервью

Кроме кейсов, существует также **проективное интервью**. Оно строится на особенности человека, анализируя какую-то ситуацию, проецировать ее на себя. Причем, предложенная ситуация может быть даже сказочной, абсолютно не связанной с реальной жизнью. В таких кандидата просят представить себя героем сказки, и человек, рассказывая, как поведет себя его персонаж, переносит на героя свой личный опыт и знания.

### 5. Групповые виды интервью

**Существуют так же групповые виды интервью. Они применяются при массовых подборках, когда**

**необходимо набрать большое количество людей на одну позицию. При таком способе собеседования используются методы деловых игр: группе дается задание для выявления определенных качеств ее участников. Причем, качество может быть любое, в зависимости от того, кого необходимо найти. Например, при подборе гувернантки, наблюдают за проявлением таких качеств, как коммуникабельность, общительность, эмпатия, толерантность и др. В процессе деловой игры это можно хорошо увидеть, оценивая процесс со стороны.**

Виды собеседования с работодателем ( [скачать](#) )

{comments on}