




Собеседование по найму: понятие, виды, типичные вопросы

Выполнила работу
студентка группы УПб 2601-01-00
Кудрявцева Анастасия



План

1. Понятие
 2. Виды собеседований
 3. Методики проведения собеседований
 4. Типичные вопросы на собеседовании
- 

Понятие

Собеседование — специально организованная беседа, устраиваемая целью выявления подготовленности лица к определенному виду деятельности.

Один из составных элементов процедуры приема на работу нового сотрудника; проводится после ознакомления с его документами в целях выявления реального уровня готовности претендента исполнять функциональные обязанности, свойственные вакантной должности.



Виды собеседований

Для выявления деловых и личностных качеств соискателя рекрутер может воспользоваться любым из нижеперечисленных видов интервью:

- структурированное собеседование;
- ситуационное собеседование или кейс-интервью;
- проективное собеседование;
- собеседование по компетенциям (поведенческое);
- стрессовое (шоковое) интервью;
- групповое интервью.



Структурированное собеседование.

Этот вид является самым популярным среди прочих. Менеджер, ответственный за подбор персонала, задает стандартные последовательные вопросы. «Ваше образование?», «На какой должности прежде работали?», «Почему уволились?», «Ваши ожидания от будущей должности?» и так далее. Главной целью менеджера является выяснение основных сведений от соискателя, а также уровня его квалификации.

Собеседование ситуационное (кейс-интервью).

Кандидату предлагают конкретную ситуацию и просят рассказать о том, какие действия он будет предпринимать в ней. У работодателя имеются в наличии шаблонные ответы на задаваемые соискателю вопросы. То, как отвечает кандидат, сравнивается с шаблоном. Что касается типовых ситуаций, то именно при помощи них работодатель может выявить профессиональные и личностные качества соискателя, составить характерный его портрет. Главная цель менеджера — основываясь на ответы, данные в ходе кейс-интервью, сопоставить плюсы и минусы конкретного кандидата на вакантную должность и решить, нужен ли он компании.



Собеседование проективное.

Здесь соискатель должен быть готов к быстрым и четким ответам. Интервью ведется в быстром темпе, не давая тем самым хорошенько подумать над ответом на вопрос. Итог — кандидат отвечает то, что первое пришло на ум. В основном, на проективном собеседовании соискателю придется давать комментарии по поводу действий сторонних людей, попавших в ту или иную ситуацию. Цель работодателя, который использует данный вид собеседования — выявить модель поведения и личностные качества соискателя.

Собеседование поведенческое или по компетенциям.

Этот вид схож с ситуационным. Здесь также соискателю предлагаются проблемные ситуации, в которых он должен поучаствовать. Но основное внимание, все же, уделяется реальному жизненному опыту. Кандидат должен рассказать о том, как он поступал, решая возникшую ситуацию, какие предпринимал действия. Это ярко выражает его профессиональные качества и способность самостоятельно решать внезапно возникшие проблемы на работе.



Собеседование стрессовое.

Здесь соискателя будут всячески пытаться спровоцировать на конфликт. Кандидат должен быть готов к провокационным вопросам. В данном случае, важен не столько правильный ответ, сколько правильная реакция на вопрос. Применяя данный вид собеседования, работодатель проверяет стрессоустойчивость кандидата и его склонность к конфликтам.



Собеседование групповое.

Само название дает понять, что на собеседовании будет присутствовать сразу несколько кандидатов одновременно. Этот вид применяют для экономии времени, пытаясь охватить как можно больше претендентов на свободную вакансию. Кроме того, на групповом собеседовании можно в большей степени рассмотреть, насколько дружелюбен, общителен и приветлив соискатель.



Методики проведения собеседований

Британский метод собеседования основан на личной беседе с кандидатом членов кадровой комиссии.

Интервьюеры интересуются биографией, традициями семьи и местом, где он получил образование: «Не родственник ли Вы герцога Соммерсетского? Кто из семьи служил в Королевском флоте? Где Вы учились — не в Оксфорде?» Если кандидат успешно отвечает на заданные вопросы, то он быстро принимается.



Немецкий метод основан на предварительной подготовке кандидатами значительного числа документов с обязательными письменными рекомендациями известных специалистов, ученых, руководителей, политиков. Экспертная комиссия из компетентных лиц анализирует представленные документы, следит за правильностью их оформления. Кандидаты на вакантные должности проходят целый ряд обязательных строгих процедур, предшествующих непосредственному собеседованию.



Американский метод собеседования сводится к проверке интеллектуальных и творческих способностей, психологическому тестированию с использованием компьютеров и наблюдению за кандидатами в неформальной обстановке. Для этого кандидат приглашается, к примеру, на уикэнд, презентацию, ланч. Такой метод позволяет выявить скрываемые недостатки личности, которые могут быть недопустимы для работы в конкретной фирме.



Китайский метод основан на предварительных письменных экзаменах. Кандидаты пишут ряд сочинений, доказывая знание классики, грамотность письма, знание истории. Успешно сдавшие все экзамены, а таких набирается несколько процентов от участвующих в конкурсе, пишут заключительное сочинение на тему будущей работы. Выдержавшие и этот экзамен допускаются к непосредственному собеседованию. В случае приема на работу их служебное положение нередко зависит от полученной на экзаменах отметки.



Типичные вопросы на собеседовании

Расскажите немного о себе.

При ответе на вопрос обращают внимание излагаете ли Вы биографические данные или сразу выкладываете «козыри», подчеркивая тем самым свое желание и возможность занять эту должность.

Какие вы видите сложности в жизни и как с ними справляетесь?

Человек, занимающий активную жизненную позицию, нацеленный на успех, готовый взять на себя ответственность, успешно взаимодействующий с людьми и умеющий радоваться жизни ответит, что жизни без проблем не бывает, но все трудности преодолимы, и все в его руках, так как он сам кузнец своего счастья. В то время, как пассивный, неуверенный в себе, не доверяющий другим, пессимист ответит, что жизнь трудна и в ней много проблем, большинство из которых неразрешимы, и все решает судьба или другие люди, но не он сам.

Чем вас привлекает работа в данной должности?

От Вас ждут подтверждения того, что Вы в курсе дел компании, и искренне верите в то, что именно эта должность позволит вам максимально реализовать свои устремления, способности, знания и опыт, а компания в вашем лице приобретет незаменимого сотрудника.

Почему Вы считаете себя достойным занять эту должность?

Без ложной скромности называйте свои главные преимущества перед другими претендентами, про демонстрируя свое умение убеждать. Вы обладаете всем необходимым опытом и навыками, чтобы быть эффективным и полезным компании. От Вас, также, ждут подтверждения того, что Вы в курсе дел компании.

Каковы Ваши сильные стороны?

Подчеркивайте в первую очередь качества, полезные для данной работы, подтвержденные примерами из Вашей жизни в годы учебы или работы. Не используйте штампы, повторяющиеся тысячи раз: «Я общительный, аккуратный, исполнительный» и т.п. Уточняйте, чего и каким образом Вы достигли, благодаря своим сильным качествам.

Каковы Ваши слабые стороны?

От умного кандидата никогда не услышат покаяние в грехах и длинный перечень его недостатков. Он постарается повернуть ответ так, чтобы указать на свои достоинства.

Почему вы ушли с предыдущего места работы?

Плохо, если причиной ухода был конфликт. Уход с работы из-за конфликта является бегством от трудностей, признанием собственного поражения, накладывающим отпечаток на самооценку личности. Негативное отношение к людям, привычка конфликтовать с сотрудниками, а особенно с руководством, является устойчивой характеристикой личности и обязательно проявится в той или иной форме на новой работе.

Не мешает ли ваша личная жизнь работе, связанной с ненормированным рабочим днем, командировки и так далее?

Этот вопрос часто задают женщинам. В некоторых фирмах, пытаясь обойти закон, ставят жесткие условия, такие как не заводить детей определенное время, не оформлять больничные листы по уходу за ребенком, не оформлять отпусков без сохранения содержания и т.д. Реально оцените свои возможности. Если Вы заранее знаете, что не сможете задерживаться после формально обозначенного рабочего времени — лучше не обманывать ни себя, ни работодателя.



Как Вы представляете свое положение через 5-10 лет?

Многие безинициативные люди, не планирующие свою карьеру и жизнь, отвечают, что не представляют себе таких дальних перспектив. А человек, нацеленный на личный успех, с готовностью расскажет о своем планируемом профессиональном росте, а, возможно, и личных целях.

На какую зарплату Вы рассчитываете?

Хороший специалист всегда знает себе цену и рассчитывает на высокую зарплату. Пусть лучше кандидат завысит ожидаемую оплату своего труда, чем занизит ее.

Какими будут Ваши первые шаги?

Вопрос чаще задается претендентам на места менеджеров и административные должности. Следует показать свое знакомство с подобными ситуациями и умение проявлять инициативу.

Проективное интервью

Чтобы лучше понять кандидата и избежать социально желательных ответов, работодатели задают проективные вопросы: просят кандидата высказать мнение о людях и ситуациях, с которыми он никак не связан. Проективные вопросы звучат так:

- **«Зачем люди делают карьеру?»** Работодатель пытается узнать о мотивах кандидата, понять, почему ему важен или не важен карьерный рост.
- **«Опишите типичные причины конфликтов в коллективе».** Из ответа на этот вопрос можно узнать о негативном опыте кандидата, его представлениях о комфортном и некомфортном для него коллективе.
- **«Какой клиент может стать проблемным для компании?»** Это тоже вопрос о негативном опыте, о конфликтах, которые могут повториться у сотрудника в будущем.
- **«Почему одни люди добиваются в жизни успеха, а другие терпят неудачи?»** Ответ на вопрос расскажет о том, как кандидат представляет себе успех: в чем его причины, как его повторить.

Поведенческое интервью

У поведенческого интервью есть строгая структура и критерии оценки. Кандидату на интервью предлагают рассказать о конкретных проблемах и задачах, которые он решал.

Обычно поведенческое интервью строится по следующей схеме:

- **Какую задачу вам нужно было решить?**
- **Какими средствами вы располагали?**
- **Какой путь решения выбрали?**
- **Какие препятствия пришлось преодолеть?**
- **Оцените полученный результат.**



Вопросы на сообразительность

Иногда вопрос на собеседовании ставит в тупик. Например:

«Что бы вы делали, если бы уменьшились до размеров монеты и оказались в миксере, который через несколько минут начнет работу?»

«Сколько в Чехии желтых автомобилей?»

Правильного ответа на эти вопросы не существует. Работодатель просто хочет узнать, как именно кандидат будет решать задачу. Возьмите паузу и продумайте свой ответ. Здесь важно просто порассуждать на тему — скажем, сопоставить численность жителей Чехии с общей численностью автомобилей и популярностью желтого цвета, и тому подобное: все зависит от вашей фантазии и чувства юмора.



СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Какие существуют виды проведения собеседований? URL: <https://ipshnik.com/rabota-s-kadrami/priem-na-rabotu/kakie-sushhestvuyut-metodiki-provedeniya-sobesedovaniy.html>
- Часто задаваемые вопросы на собеседовании URL: <https://rabota-x.ru/vsjo-o-sobesedovanii/chasto-zadavaemie-voprosi-na-sobesedovanii>
- Методы собеседования URL: <https://psyfactor.org/personal/personal17-10.htm>



Спасибо за внимание!