



Собеседование по найму: понятие, виды, типичные вопросы.

Работу выполнила студентка группы УПб-2601-01-00

Овчинникова Анастасия.



План

- Понятие.
- Цель собеседования
- Задачи собеседования.
- Виды собеседований.
- Типы собеседований.
- Методы проведения собеседования.
- Типичные вопросы на собеседовании.

Понятие



- **Собеседование** — встреча с потенциальным работодателем или его представителем при приеме на работу.
- 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.

Цель собеседования



- **Цель собеседования** — познакомиться воочию, понять, насколько работодатель и соискатель подходят друг другу, а также обсудить детали сотрудничества.
- На собеседовании работодатель задаёт вопросы, касающиеся образования соискателя, его опыта, полученных навыков и знаний. Также возможны вопросы личного характера: цели, устремления в жизни, чего соискатель хочет добиться, какие у него планы.

Задачи собеседования



1. Личное знакомство с претендентами (сотрудниками), определение их качеств.
2. Информирование об организации и преимуществах работы в ней, содержании служебных функций, особенностях адаптации и необходимых для этого сроках.
3. Выяснение интересов и ожиданий сторон.

Задачи собеседования



4. Предоставление претенденту возможности самому оценить, действительно ли он хочет получить эту работу, а сотруднику - степень своего соответствия ей.
5. Выявление трудностей и проблем, возникающих при выполнении заданий.
6. Выявление способности к общению, умению жить в коллективе.
7. Оценка успехов и достижений работников в организации, информировании их о том, насколько их деятельность соответствует существующим требованиям, представление возможности высказать свои соображения, пожелания, обсудить перспективы карьеры.

Виды собеседований



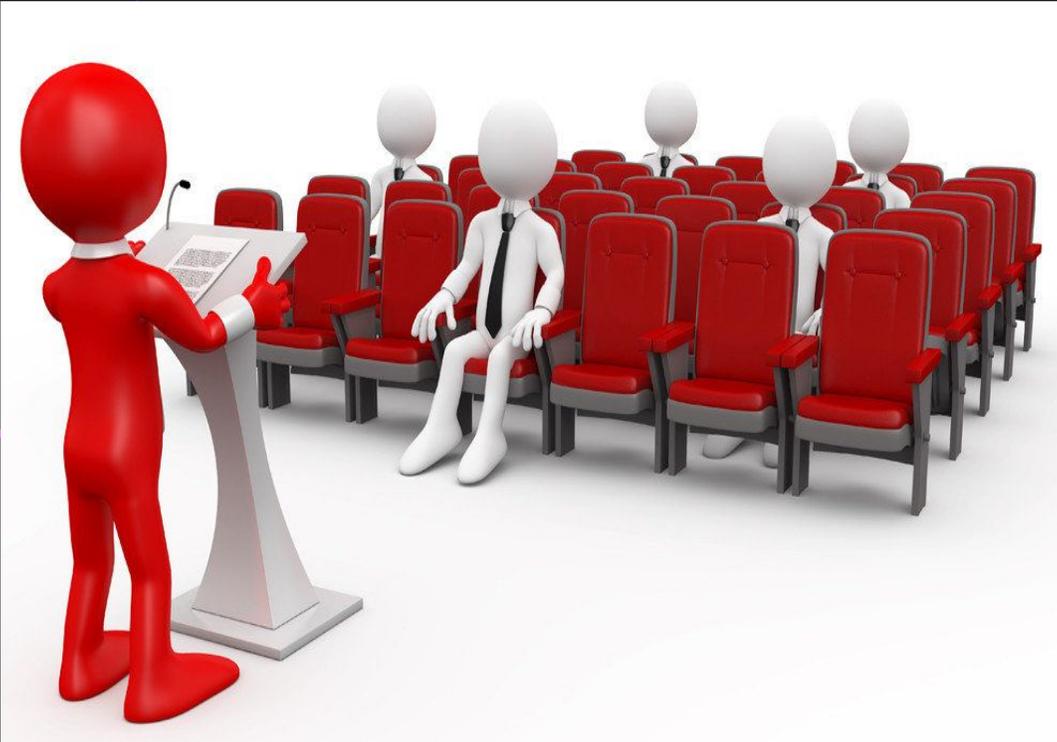
- ❖ **Структурированное.** Этот вид является самым популярным среди прочих. Суть его заключается в том, что менеджером, ответственным за подбор персонала, будут задаваться стандартные последовательные вопросы.
- ❖ **Ситуационное (кейс-интервью).** Данный вид собеседования подразумевает ответы соискателя на ряд гипотетических вопросов, которые задает ему менеджер. Кандидату предлагают конкретную ситуацию и просят рассказать о том, какие действия он будет предпринимать в ней.

Виды собеседований



- ◆ **Проективное.** 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.
- ◆ **Поведенческое.** Соискателю предлагаются проблемные ситуации, в которых он должен поучаствовать. Но основное внимание, уделяется реальному жизненному опыту. Кандидат должен рассказать о том, как он поступал, решая возникшую ситуацию, какие предпринимал действия.

Виды собеседований



- ◆ **Стрессовое.** 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.
- ◆ **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.

Типы собеседований



В зависимости от содержания:

- **Биографические** — кандидат, отвечая на вопросы работодателя или менеджера, приводит примеры из своего опыта, представляя конкретные факты из жизни.
- **Ситуационные** — соискатель должен рассказать о своих действиях в ситуации, которую ему предложил работодатель. Она может быть как реальной, так и гипотетической.
- **Критериальные** — ответы и поведение соискателя оценивается по критериям, список которых подготовлен заранее (об этом мы говорили ранее).

Типы собеседований

В зависимости от цели:

- **Отсеивающие собеседования** выглядят как предварительная беседа, после которой на собеседование будут приглашены только некоторые из пришедших соискателей.
- **Отборочные** — приглашаются только реальные претенденты на данную должность, где рассматривается более детально опыт, образование, цели и прочее.
- **Серийные** — имеется в виду то, что компания проводит несколько видов собеседований. Допустим, проведя отсеивающее собеседование, работодатель проводит отборочное. Иногда одному кандидату предстоит пройти несколько собеседований в компании, чтобы устроиться на работу.

Типы собеседований



В зависимости от формы организации:

- **индивидуальные** — непосредственно с одним соискателем.
- **групповые** — с несколькими одновременно.

Методы проведения собеседований

□ Британский метод

Основан на личной беседе с кандидатом членов кадровой комиссии.

Интервьюеры интересуются биографией, традициями семьи и местом, где он получил образование. Если кандидат успешно отвечает на заданные вопросы, то он быстро принимается.



Методы проведения собеседований

□ **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.



Методы проведения собеседований

□ 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. При этом обращается большое внимание на потенциал человека и недостатки его личности, что не всегда подтверждает возможность работы подобранного таким способом менеджера в команде. Однако такой метод позволяет выявить скрываемые недостатки личности, которые могут быть недопустимы для работы в конкретной фирме.



Методы проведения собеседования

□ Китайский метод

Основан на предварительных письменных экзаменах и имеет давние исторические традиции. 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 «kozyри», 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.

Типичные вопросы на собеседовании

❖ Почему Вы считаете себя достойным занять эту должность?

Без ложной скромности называйте свои главные преимущества перед другими претендентами, продемонстрируя 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.

Типичные вопросы на собеседовании

❖ 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.

Типичные вопросы на собеседовании

❖ Как Вы представляете свое положение через 5-10 лет?

Многие безынициативные 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?

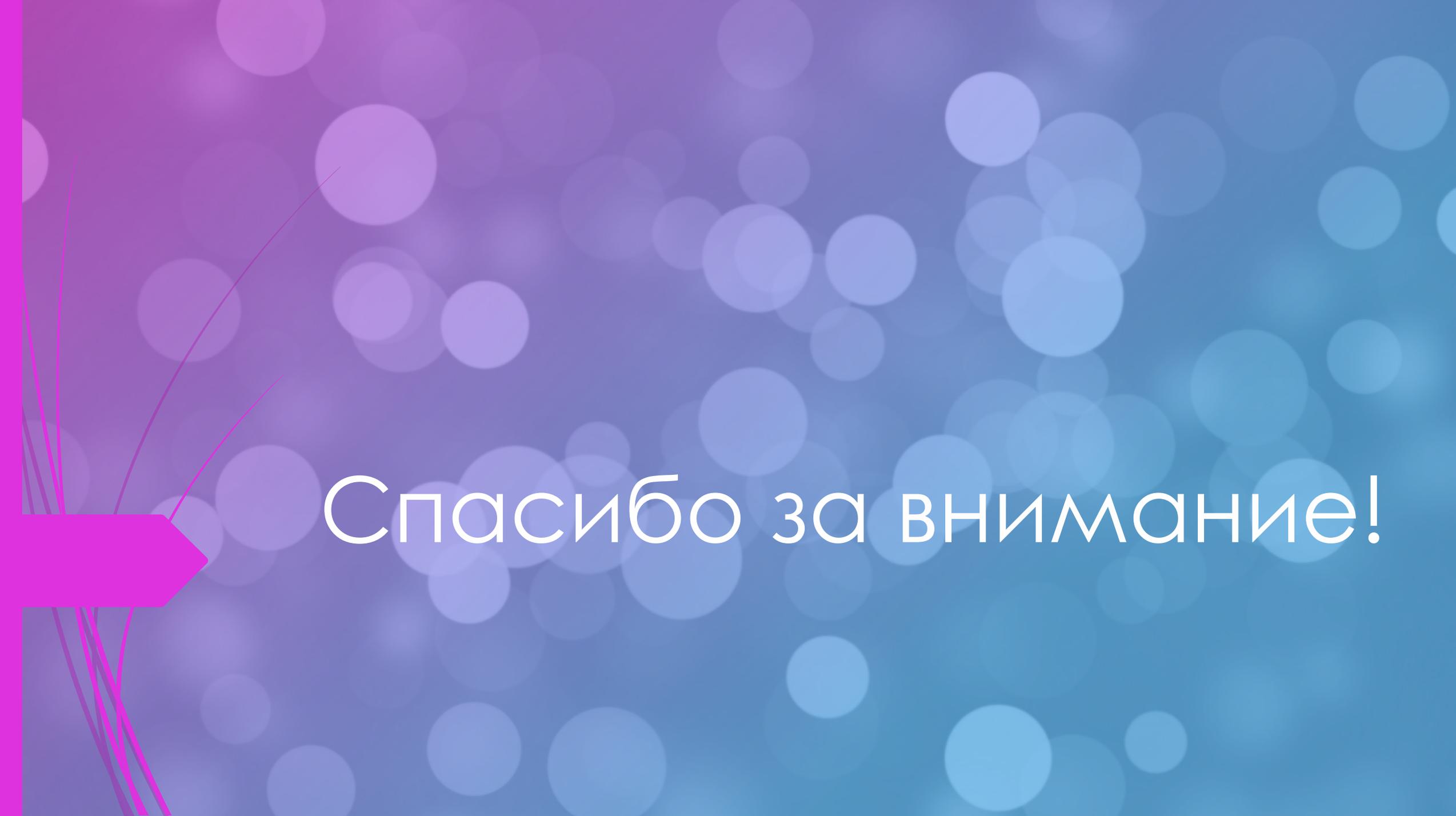
Русская пословица гласит: «Кто себе цены не знает, тот всегда продешевит». Хороший специалист всегда знает себе цену и рассчитывает на высокую зарплату. Пусть лучше кандидат зависит ожидаемую оплату своего труда, чем занизит ее.

❖ Какие изменения Вы бы произвели на новой работе? 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. Но не перестарайтесь, проявив готовность не оставить камня на камне. Остерегайтесь также предлагать изменения, если Вы не имели возможности достаточно ознакомиться с состоянием дел.

Литература

- Собеседование: понятие, цели, задачи и проблемы, возникающие при его проведении. [Электронный ресурс] // [studopedia.ru/](https://studopedia.ru/5_68202_sobesedovanie-ponyatie-tseli-zadachi-i-problemi-voznikayushchie-pri-ego-provedenii.html) – Режим доступа: https://studopedia.ru/5_68202_sobesedovanie-ponyatie-tseli-zadachi-i-problemi-voznikayushchie-pri-ego-provedenii.html
- Какие существуют методики проведения собеседований? [Электронный ресурс] // ipshnik.com/ – Режим доступа: <https://ipshnik.com/rabota-s-kadrami/priem-na-rabotu/kakie-sushhestvuyut-metodiki-provedeniya-sobesedovaniy.html>
- Собеседование. Методы собеседования. [Электронный ресурс] // psyfactor.org/ – Режим доступа: <https://psyfactor.org/personal/personal17-10.htm>
- Часто задаваемые вопросы на собеседовании. [Электронный ресурс] // rabota-x.ru/ – Режим доступа: <https://rabota-x.ru/vsjo-o-sobesedovanii/chasto-zadavaemie-voprosi-na-sobesedovanii>



Спасибо за внимание!