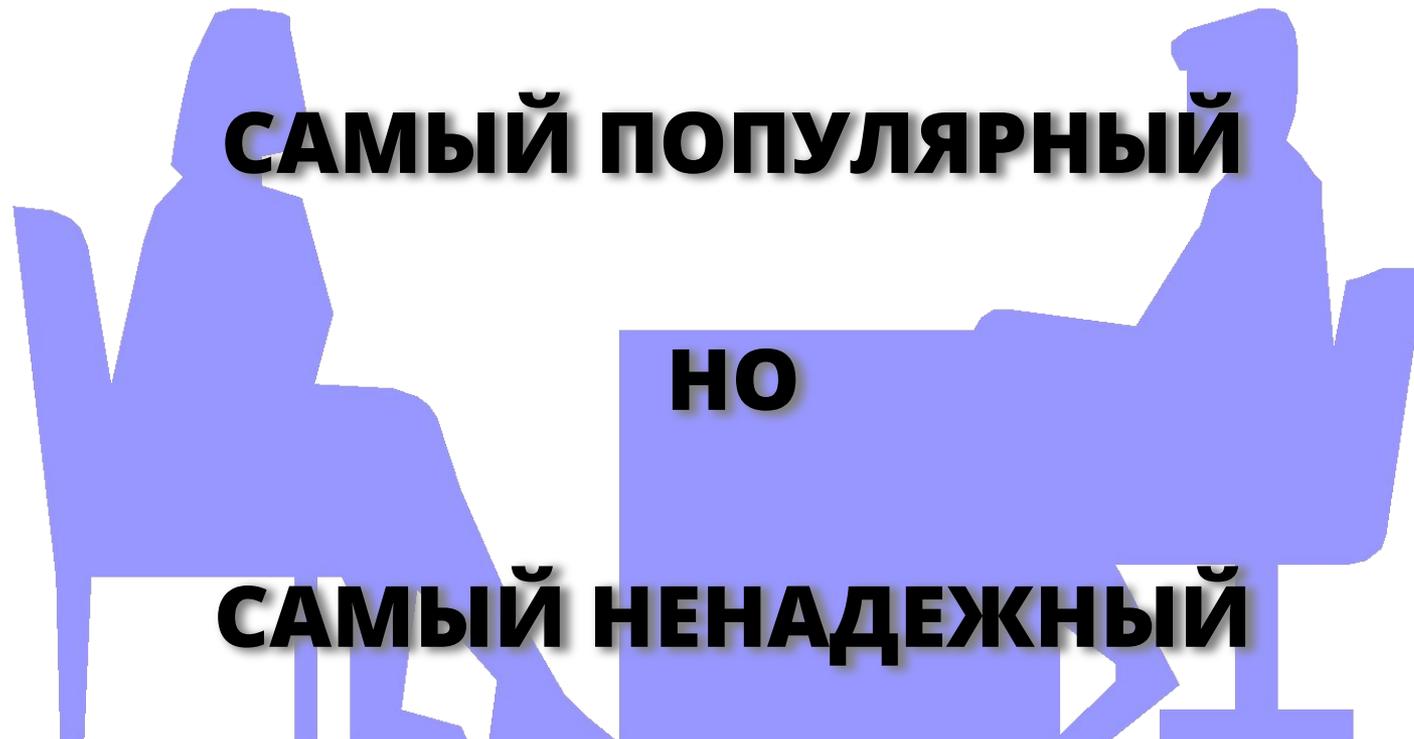


НАВЫКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ

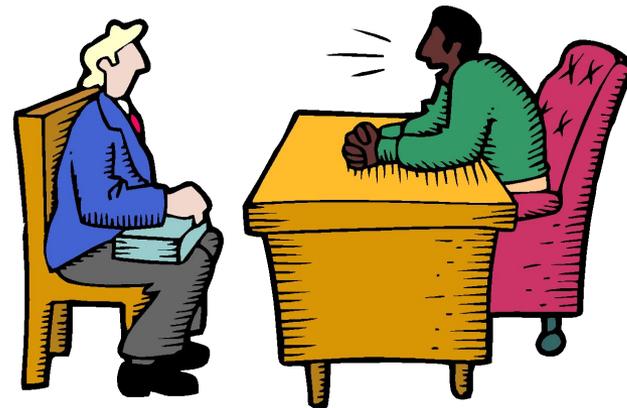
Учебный курс для менеджеров

ИНТЕРВЬЮ КАК МЕТОД ОТБОРА



ВЫХОД ?

СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПОВЕДЕНЧЕСКОЕ ИНТЕРВЬЮ



СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПОВЕДЕНЧЕСКОЕ ИНТЕРВЬЮ

- 1) четкая структура интервью
- 2) оценка фактов, т.е. примеров поведения в определенных ситуациях
- 3) в основе - содержание \ описание работы
- 4) одинаковые вопросы для всех
- 5) заметки по ходу интервью



ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

- **Составьте список необходимых знаний и навыков, основываясь на содержании \ описании работы – КОМПЕТЕНЦИИ**
- **Составьте список желательных личностных качеств - ЛИЧНОСТЬ**
- **Подумайте, какие мотиваторы должны быть у данного человека - МОТИВАЦИЯ**



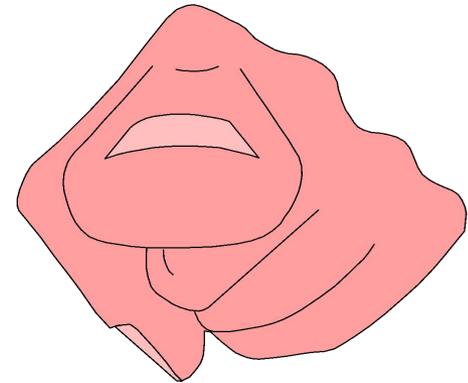
АНАЛИЗ РЕЗЮМЕ

- **Цель**
- **Образование**
- **Первая работа**
- **Карьера в целом**
- **Личная информация**
- **Сопроводительное письмо**



ПОМНИТЕ !

**ОТ ВАШЕГО ПОВЕДЕНИЯ
ЗАВИСИТ НЕ ТОЛЬКО
ВАШ ВЫБОР, НО И
ВЫБОР КАНДИДАТА !**



СТРУКТУРА ИНТЕРВЬЮ

- 1. Приветствие**
- 2. Информация о структуре беседы**
- 3. Вопросы по резюме**
- 4. Вопросы по компетенциям**
- 5. Вопросы по мотивации**
- 6. Вопросы по самооценке**
- 7. Ответы на вопросы кандидата**
- 8. Информация по дальнейшим шагам**

ЧТО НУЖНО УЗНАТЬ ?

- **ЗНАНИЯ И ОПЫТ,**
чтобы оценить уровень его компетентности
- **МОТИВАЦИЯ,** чтобы понять хочет ли он выполнять именно эту работу + настроен ли он на долгосрочное сотрудничество
- **ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА,** чтобы понять, подходит ли он для этой работы как личность и впишется ли в команду



СДЕЛАЕТ ЛИ КАНДИДАТ РАБОТУ ИЛИ НЕТ ?

Для оценки, нужно узнать, как поступал кандидат в похожих ситуациях в прошлом –

Примеры поведения в определенной ситуации

КАКОЙ ОТВЕТ ВАМ НУЖЕН ?

**Убедитесь, что вы
действительно
получили информацию о
СИТУАЦИИ,
ДЕЙСТВИИ
И
РЕЗУЛЬТАТЕ**

СИТУАЦИЯ

- **Обстоятельства, в которых происходили действия**
- **Основные переменные описываемой ситуации**
- **Роль кандидата**
- **Зона его ответственности**



ДЕЙСТВИЕ

Поведение кандидата в данной ситуации - то, что он сделал:

- **конкретные примеры поведения**
- **причины поступков**



РЕЗУЛЬТАТ

Итог действий кандидата:

- описание результата
- оценка своих действий



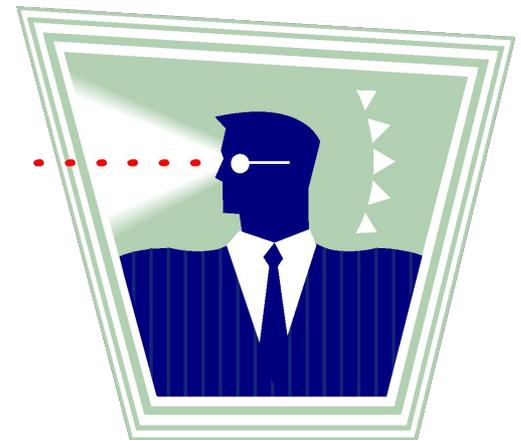
МОТИВАЦИЯ

- ✓ **Причины, побуждающие кандидата работать + приоритеты**
- ✓ **Мотивация к работе на предлагаемой должности**
- ✓ **Причины поиска новой работы**
- ✓ **Причины, побудившие обратиться в эту компанию**
- ✓ **Осведомленность о характере деятельности компании**
- ✓ **Финансовые ожидания**
- ✓ **Вопросы кандидата по итогам интервью**



НАВЫКИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ

**НАБЛЮДАЙТЕ
ЗА КАНДИДАТОМ
В ХОДЕ ИНТЕРВЬЮ !**



ЛИЧНОСТЬ

Оценка личности сложится из Ваших наблюдений за кандидатом во время интервью

+

его САМООЦЕНКА

+

вопросы кандидата по итогам интервью

ПОСЛЕ ИНТЕРВЬЮ

**ОБОБЩИТЕ И ЗАФИКСИРУЙТЕ
СВОИ ВПЕЧАТЛЕНИЯ -
ЭТО ПОМОЖЕТ ВАМ
СДЕЛАТЬ СРАВНИТЕЛЬНЫЙ
АНАЛИЗ КАНДИДАТОВ
ФИНАЛЬНОГО КРУГА**



ПОМНИТЕ

- 1. Сравните полученный результат с:**
 - описанием работы**
 - списком основных компетенций**
 - требуемым портретом личности**
- 2. Сделайте вывод о том, насколько кандидат подходит на вакантную позицию в целом.**

АНАЛИЗ

**ИДЕАЛЬНЫХ КАНДИДАТОВ
НЕ БЫВАЕТ**



**ОТСЮДА ЛИБО
РИСК, ЛИБО УСТУПКИ**

ЛОВУШКИ

**Ловушки есть ни что иное,
как ошибки при попытке оценки
человека.**



ОСТОРОЖНО ЛОВУШКИ !!!

ОРЕОЛ - ЭФФЕКТ - Обобщение одного позитивного примера поведения на всю деятельность кандидата



ЭФФЕКТ КОПЫТА - Перенесение одного негативного примера поведения - на всю деятельность кандидата

ОСТОРОЖНО ЛОВУШКИ !!!

ТЕНДЕНЦИЯ СЕРЕДИНЫ - Присваивание средней оценки
каждый

раз, когда вам нечем аргументировать
низкую или высокую оценку.

СНИСХОДИТЕЛЬНОСТЬ - Выбор между высокими и очень
высокими оценками - когда каждый
кандидат получает только
положительные оценки

ОСТОРОЖНО ЛОВУШКИ !!!



СРОЧНОСТЬ - Вы снижаете требования к кандидатам, когда позицию нужно закрыть срочно.

РЕЗКОСТЬ - Выбор между низкими и очень низкими оценками, т.е. когда каждый кандидат получает оценки ниже средней.

ОСТОРОЖНО ЛОВУШКИ !!!

ПОСЛЕДНИЙ ВАГОН - Стремление оценить только по последним словам или примерам поведения

ПЕРВОЕ ВПЕЧАТЛЕНИЕ - Стремление оценить кандидата по первому впечатлению, игнорируя последующее его поведение

СТЕРЕОТИП - Оценка по Вашим стереотипам и предубеждениям

ОСТОРОЖНО ЛОВУШКИ !!!

ДОДУМЫВАНИЕ - Вы стараетесь догадаться, что имел в виду кандидат, вместо того, чтобы задать дополнительный вопрос



КАК Я Оценка - исходящая из того, как Вы бы повели себя в данной ситуации



**Успехов Вам
в дальнейшей
работе!**