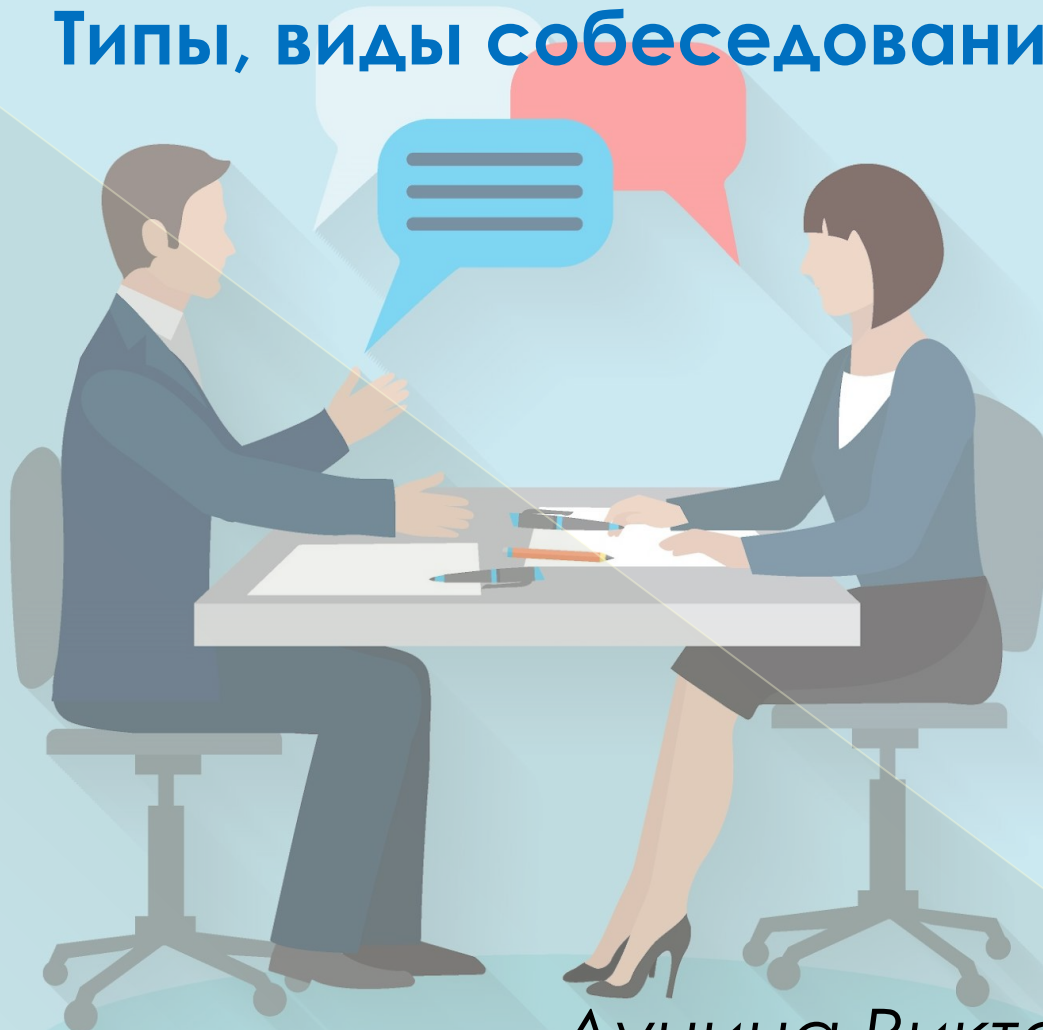


# Теория собеседований

## Типы, виды собеседований



Презентацию подготовили: Лунина Виктория  
Семененко Маргарита

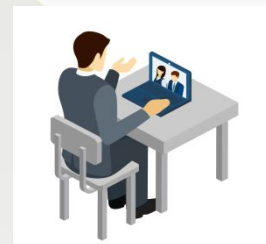
# Понятие собеседования

**Собеседование** – это часть процесса отбора персонала, основной метод отбора.

**Цель собеседования** – в течение ограниченного времени определить степень соответствия кандидата по параметрам, определяющим эффективность работы будущего сотрудника, а также сформировать у соискателя положительный образ компании

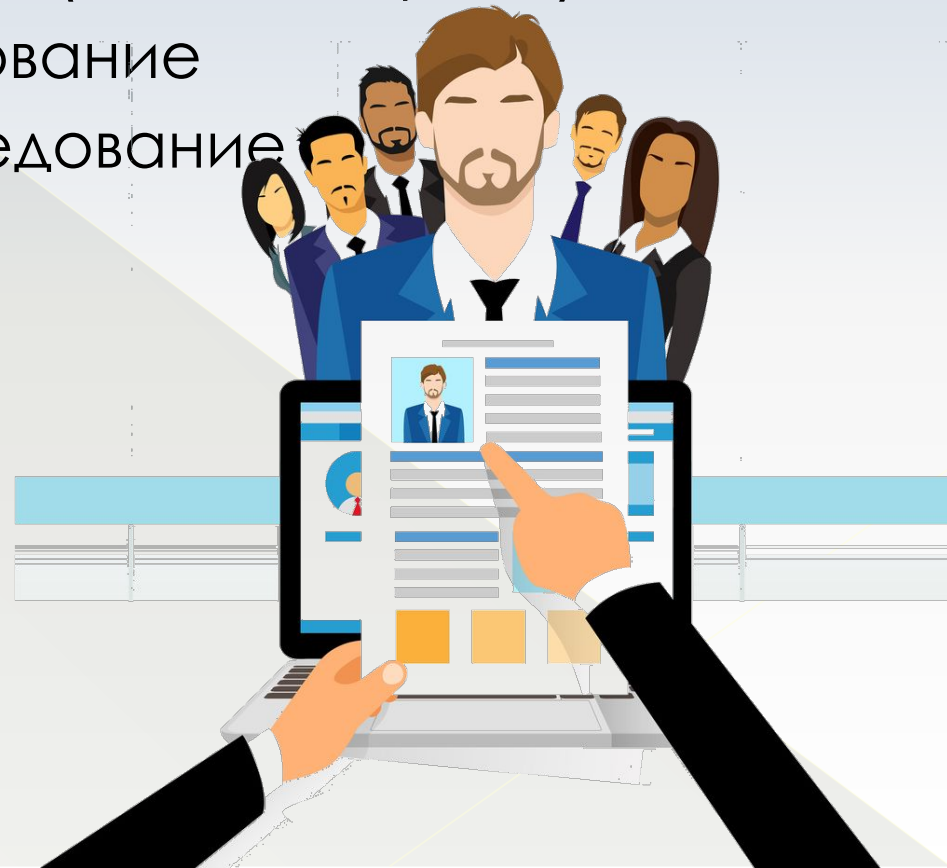
# Виды собеседований по способу проведения

- Индивидуальное собеседование
- Групповое собеседование  
*несколько интервьюеров*
- Групповое собеседование  
*массовый подбор персонала*
- Видео-интервью



# Виды собеседований по методу проведения

- Структурированное собеседование
- Ситуационное интервью (кейс-интервью)
- Проектное собеседование
- Поведенческое собеседование
- Стресс-интервью



# Структурированное собеседование

Преимущества	Недостатки
+ Легкое в подготовке, проще новичкам	- Мало информации о кандидате
+ Можно использовать шаблоны вопросов	- Кандидат может выдать неправдивую информацию



# Ситуационное собеседование

Преимущества	Недостатки
+ Информация об уровне коммуникативных навыков, возможных формах поведения в рабочих ситуациях, типе мышления кандидата	- Ответы могут носить гипотетический характер



# Проективное собеседование

Преимущества	Недостатки
+ Высокое качество оценки компетенций, профессиональных навыков, типа мышления кандидата	- Сложнее проводить, чем другие виды собеседования. Необходима высокая концентрация внимания у менеджера по персоналу
+ Низкая вероятность неправдивых ответов	- Обработка данных результатов отнимает большое количество времени



# Поведенческое собеседование

Преимущества	Недостатки
+ Позволяет наиболее точно предсказать, как кандидат будет действовать в реальных условиях, увидеть навыки кандидата	- Трудоемкий способ, много времени уходит на разработку модели компетенций и вопросов к ней





# Стресс-интервью

Преимущества	Недостатки
+ Позволяет очень качественно оценить уровень стрессоустойчивости, тревожности и конфликтности кандидата	- Можно упустить хороших претендентов, если перегнуть палку



# Структура собеседования

## Введение в интервью

- Установление контакта

**15%**

## Основная часть

- Получение информации о кандидате
- Презентация вакансии
- Ответы на вопросы кандидата о фирме

**80%**

## Завершение

- Подведение итогов

**5%**

# Спасибо за внимание!



# Список литературы

- Виды собеседования // Блог Ирины Фадеевой: <http://www.fadeeva.kiev.ua/vidy-sobesedovaniya.html>
- HR: ЧТО НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ О СТИЛЕ И ТИПАХ ИНТЕРВЬЮ // Профайлинг с Анной Кулик: <http://anna-kulik.ru/4624>
- Виды, типы и методы собеседования: обзор лучших практик // HRtime.ru: <http://hrtime.ru/contents.php?id=379>
- Проведение интервью // <http://www.operations.ru/articles/interview>