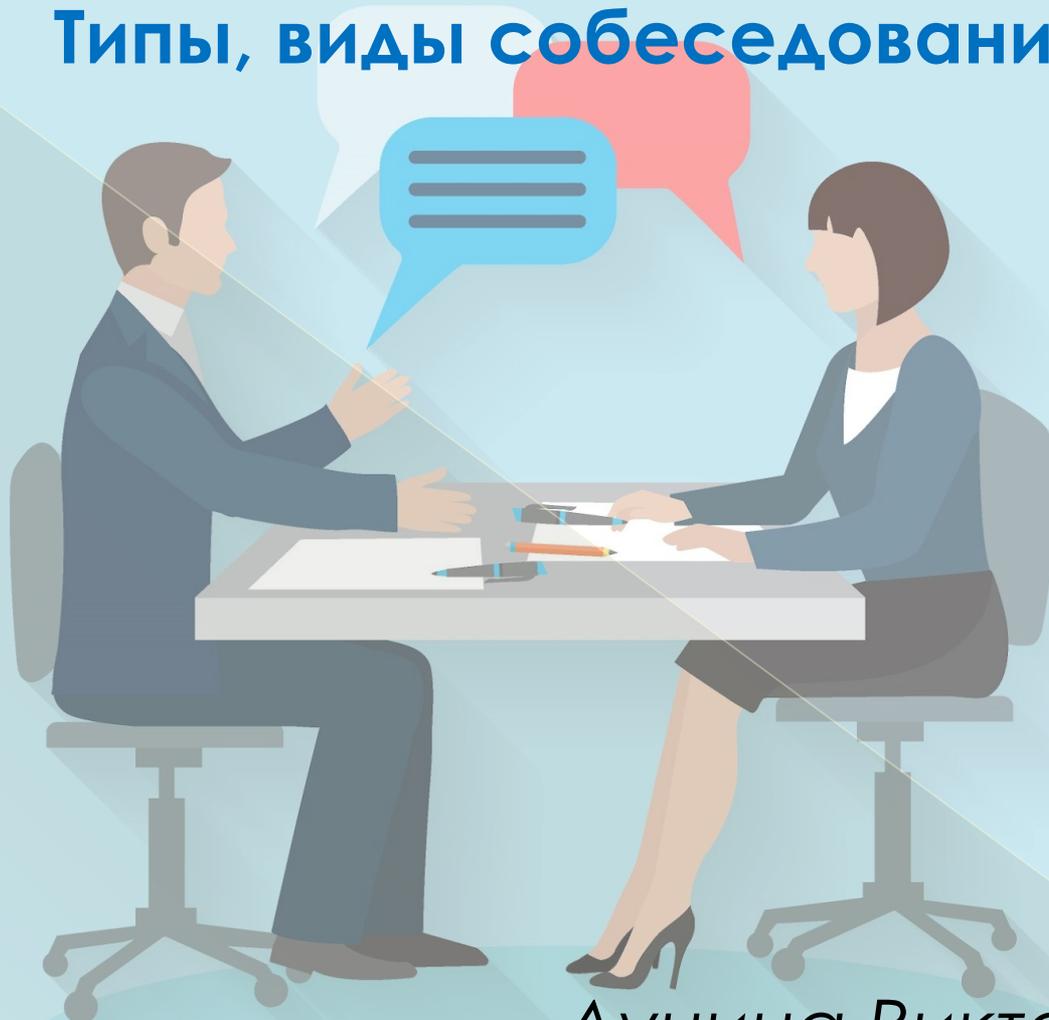


Теория собеседований

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

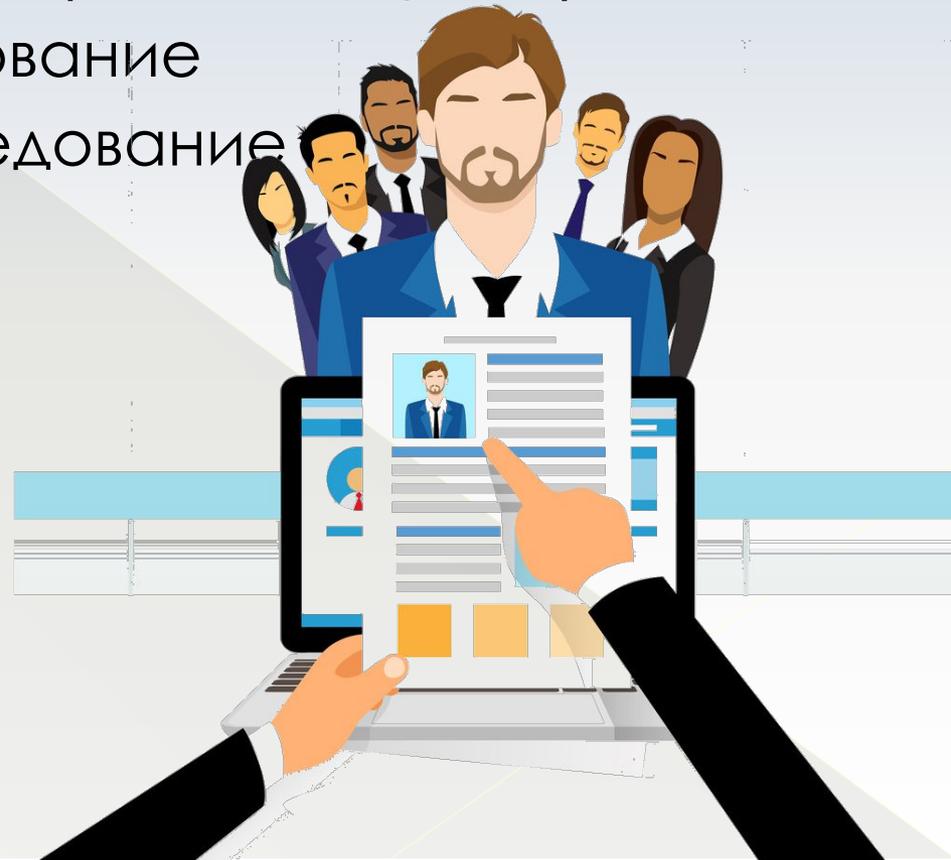
Виды собеседований по способу проведения

- 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 |



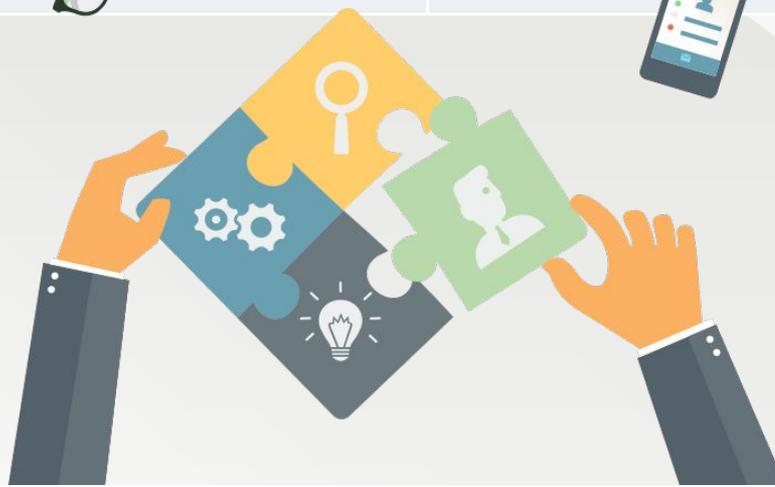
Ситуационное собеседование

| 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>