

Структура, регламент, виды собеседований. Технология проведения собеседования.

Выполнили:

Платонова Софья
Телешкан Марина
Учкина Валерия



Интервью играют решающую роль в различных аспектах жизни, включая трудоустройство, исследования, журналистику и правоохранительную деятельность. Мы рассмотрим интервью-собеседование при приеме на работу.

В качестве структуры собеседования рассмотрим следующую последовательность:

1) Установление контакта. Интервьюер представляется и дает обзор процесса собеседования.

2) Рассказ о компании. На этом этапе мы добиваемся сразу нескольких важных целей: проявляем вежливость и уважение к кандидату, имеем шанс заинтересовать его работой именно с нашей компанией, показывая ему позитивные стороны деятельности компании

3) Непосредственно интервью. Могут встретиться следующие вопросы:



-Справочная информация. Интервьюер может попросить предоставить краткое описание вашего образования, опыта работы, а также любых соответствующих навыков и квалификации.

-Поведенческие вопросы. Эти вопросы направлены на оценку прошлого поведения и того, как кандидат справляется с различными ситуациями.

-Технические вопросы. В зависимости от характера работы интервьюер может задавать конкретные технические вопросы, чтобы оценить знания и навыки в соответствующих областях.



4) Вопросы кандидата. Помимо того, что мы проявляем корректность, этот этап дает нам возможность понять сферу интересов кандидата и адекватность понимания им ситуации.

5) Окончание. На этом этапе проговаривается ход дальнейших действий, происходит обмен первичной обратной связью, стороны благодарят друг друга за проявленное внимание.

Важно отметить, что структура и технология собеседования может различаться в зависимости от компании, должности и предпочтений интервьюера.

Регламент

Правила собеседования могут различаться в зависимости от контекста, но некоторые общие принципы включают в себя:

1. *Равные возможности*: обеспечение всем кандидатам справедливого и равного доступа к процессу собеседования, свободного от дискриминации.

2. *Конфиденциальность и*: Соблюдение конфиденциальности информации о кандидате и неразглашение ее посторонним лицам.



3. *Соблюдение трудового законодательства*: соблюдение всех применимых трудовых законов и правил, в том числе касающихся минимальной заработной платы, рабочего времени и проверки права на трудоустройство.

4. *Поведение интервьюера*: профессиональное проведение собеседований, уважительное отношение ко всем кандидатам и воздержание от любого неуместного или дискриминационного поведения.

5. *Коммуникация и обратная связь*. Обеспечение четкого и своевременного информирования кандидатов о процессе собеседования, обновлении статуса и обратной связи, когда это применимо.

Существуют различные виды собеседований, в том числе:

1. *Структурированные собеседования*: они проводятся по заранее определенному набору вопросов и проводятся единообразно для всех кандидатов.
2. *Неструктурированные интервью*. Они более разговорные и гибкие, позволяют вести открытые дискуссии и исследовать различные темы.
3. *Поведенческие интервью*: они фокусируются на прошлом поведении как индикаторе будущих результатов. Кандидатов просят привести конкретные примеры того, как они действовали в определенных ситуациях.

4. *Технические собеседования.* На них оцениваются технические навыки и знания кандидата, часто посредством упражнений по программированию, решения проблем или практических демонстраций.

5. *Групповые собеседования.* В них участвуют несколько интервьюеров, которые коллективно оценивают кандидата, предлагая разные точки зрения и задавая вопросы с разных точек зрения.



Список использованной литературы:

1) Гелета И.В., Коваленко А.В. Экономика и социология труда. - Ростов на/Д: Феникс, 2017. - 256 с.

2) Герсонская И.В. Методологические подходы к анализу трудовых ресурсов предприятия // Центральный научный вестник. - 2018. - Т. 3. - № 12. - С. 57-59

3) Дишофа А.А., Торгаян Е.Е. Понятие трудовых ресурсов и направления повышения эффективности их использования // Научный альманах. - 2018. - № 7-1. - С. 39-42