

Теория собеседований



Типы, виды собеседований

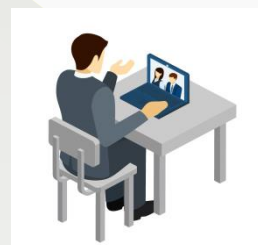
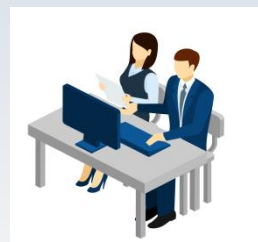
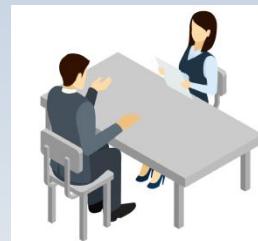
Понятие собеседования

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

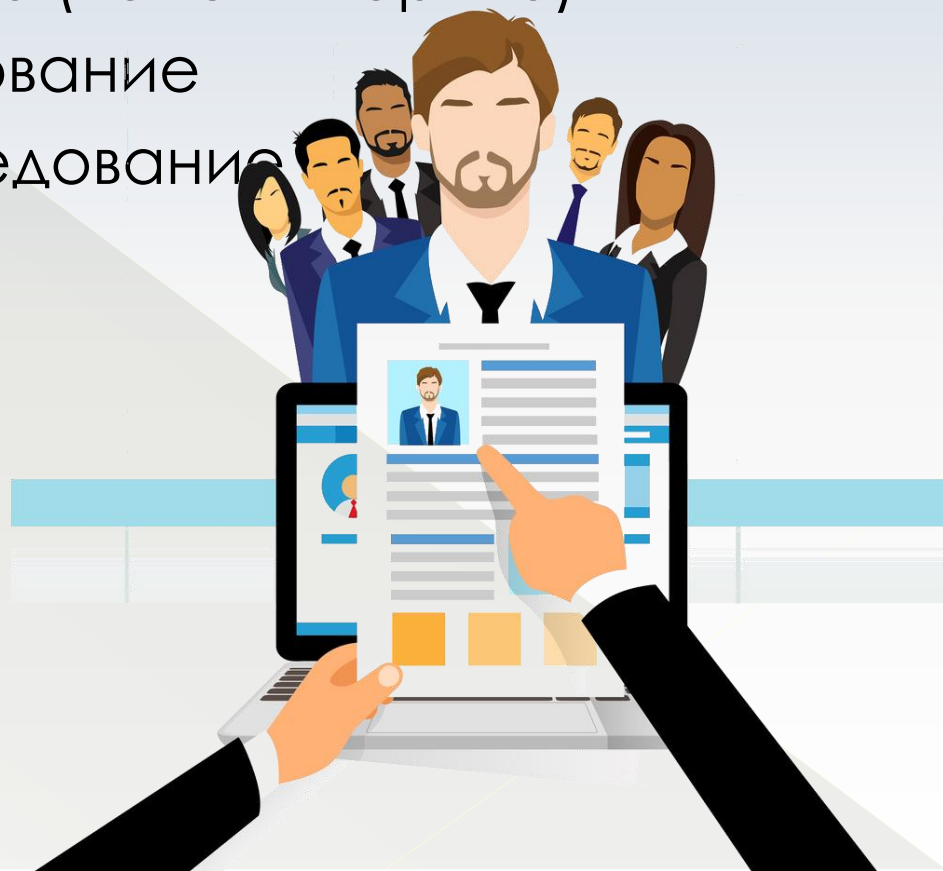
Виды собеседований по способу проведения

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



Виды собеседований по методу проведения

- Структурированное собеседование
- Ситуационное интервью (кейс-интервью)
- Проективное 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%