



ВИДЫ ИНТЕРВЬЮ

Интервью – это универсальная методика, которая используется во всех странах мира в 90% случаев отбора и оценки на ту или иную позицию.

Существует много различных стилей и вариантов проведения собеседований, существуют различные виды интервью. Изучив предварительно наиболее употребляемые методы, техники и виды интервью, вам будет проще сориентироваться в процессе.

Какие виды интервью бывают и что у вас будут спрашивать?

ПРЕ-СКРИНИНГ

Короткая первоначальная проверка кандидата – как правило, это разговор по телефону или тест. Задача пре-скрининга – подтвердить, что человек соответствует базовым требованиям вакансии, и проверить данные его резюме.

БИОГРАФИЧЕСКОЕ ИНТЕРВЬЮ

В рамках данного типа собеседования интервьюер задает вопросы по резюме/анкете. Собеседование строится вокруг фактов из жизни кандидата, его прошлого опыта. Цель – установить достоверность указанной информации и получить подробные сведения о компетенциях соискателя.

ПРОЕКТИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ

Основа этого способа оценки – психологический механизм, который называется «проекция». Его суть заключается в том, что **претенденту задают вопросы о людях и ситуациях, не связанных с ним лично, и на основании его оценочных суждений**, его цепочки логических рассуждений делают вывод о личности претендента на данную должность. Мысли человека как бы дают проекцию на описание других людей, их мыслей и способов выхода из жизненных ситуаций. Отвечая на вопросы, не забывайте о том, что рассказываете о себе.

СИТУАЦИОННОЕ ИНТЕРВЬЮ

Это собеседование содержит в себе набор определенных заданий, которые помогают работодателю определить уровень профессионализма, стрессоустойчивости, наличие определенных черт характера и психологических особенностей соискателя. Интервьюер предлагает абстрактную ситуацию, которая часто встречается на работе, и просит предположить своё поведение, мысли и действия.

СТРУКТУРИРОВАННОЕ ИНТЕРВЬЮ

Структурированное собеседование отличается единой для всех кандидатов структурой и большей объективностью. Кандидатов ставят в равные условия, чтобы сравнить их поведение и ответы: задают одинаковые вопросы и оценивают по одной шкале. У интервьюера есть готовый список вопросов, которые он задает в определенной последовательности. Часто начинают с вопросов о трудовом пути, потом переходят на мотивационные вопросы, вопросы, касающиеся личностных качеств и черт характера. Вопросы составляются таким образом, чтобы была возможность выявить качества и характеристики, необходимые для успешной работы кандидата на заявленной должности.

НЕСТРУКТУРИРОВАННОЕ ИНТЕРВЬЮ

Неструктурированное интервью – неформальная беседа с непосредственным руководителем. Интервьюер дает кандидату возможность самому регулировать процесс и порядок подачи информации. В результате большую часть собеседования кандидат сам рассказывает о себе. Например, интервьюер может начать собеседование фразой «Расскажите о себе», а затем задавать вопросы в тех местах рассказа, где у него возникает наибольший интерес.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ИНТЕРВЬЮ

Этот вид состоит только из вопросов, **касающихся трудовых навыков, профессионального опыта и имеющихся знаний в определенной области трудовой деятельности**. Такое собеседование помогает оценить реальный опыт и профессионализм, уровень подготовки будущих кадров.

СТРЕССОВОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ

Стрессовым называется собеседование, в ходе которого интервьюер пытается довести кандидата до стрессового состояния, используя неудобные или сложные вопросы, а также демонстрируя странное или неадекватное поведение. Данный вид интервью применяется для тех должностей, работая на которых сотрудник испытывает ежедневный стресс. Целью данного интервью является посмотреть со стороны, как кандидат будет себя вести в нестандартной стрессовой ситуации. Хороший кандидат будет сохранять спокойствие и задавать уточняющие вопросы. Если вопросы будут откровенно некорректными, и кандидат откажется на них отвечать, но при этом не выйдет из себя, это нормально.

ГРУППОВЫЕ ИНТЕРВЬЮ

Групповые интервью проводят следующим образом: значительную группу кандидатов собирают одновременно в одном помещении, и просят совместно поработать над задачей или провести групповое обсуждение на заданную тему. Преимуществом при отборе будут пользоваться те кандидаты, которые наиболее успешно справляются с заданиями, активно участвуют в обсуждении и проявляют именно те качества, которые необходимы организации.

КОЛЛЕГИАЛЬНЫЕ ФОРМЫ ОТБОРА КАНДИДАТОВ

В данном виде собеседования могут принимать участие от 2 до 6 человек, которые задают вопросы либо по очереди, либо каждый задает вопросы из своей специфической области, после чего наступают очередь следующего интервьюера. Также может присутствовать следующая форма ведения собеседования: один задает вопросы, остальные делают записи. Хороший кандидат поддерживает зрительный контакт не только с тем, кто задает вопросы, но и с остальными участниками собеседования, ведет себя уверенно, внимательно слушает вопросы и концентрируется на ответах.

СУБЪЕКТИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ

Некоторые работодатели сами придумывают тесты для оценки кандидатов или опираются только на собственное мнение.