

Чек-лист для собеседования

Вопрос	Что нам это даёт?	Итог
<p>Расскажите о себе</p>	<p><i>Во время ответа кандидата нужно учитывать ряд важных нюансов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>в речи кандидата возможен формальный пересказ сведений из биографии либо же решает сразу поделиться «козырями», отражая стремление остаться в штате этой компании;</i> • <i>речь собеседника ясная, краткая и четкая;</i> • <i>собеседник мямлит либо вовсе выражает свои мысли не четко.</i> 	
<p>Какие у Вас взгляды на жизнь?</p>	<p><i>Благодаря ответу на этот вопрос удастся понять, кто человек по натуре. Некоторые заявляют, что жизнь слишком сложна, существует множество проблем. Прочие отмечают позитивные мнения о жизни. Они признают, что могут быть в жизни определенные проблемы, но все их можно преодолевать.</i></p>	
<p>Что Вас заинтересовало в этой работе?</p>	<p><i>Ответы многих строятся на шаблонах, заявляя про отличные условия труда и прекрасные перспективы карьерного роста. Ценные специалисты постараются отметить по возможности конкретнее.</i></p>	
<p>Расскажите о своих преимуществах? Почему считаете себя достойным этой работы?</p>	<p><i>Один из ключевых вопросов при собеседовании. Благодаря данному вопросу кандидат сможет донести информацию о своих основных преимуществах. Руководителю нужно учитывать, как собеседник доносит информацию про свои преимущества. Некоторые ограничиваются абстрактными понятиями, другие же приводят аргументированные факты. Конечно, люди, прибегающие к реальным фактам и цифрам (реально подтверждая свои преимущества), могут заслуживать больше уважения и внимания со стороны работодателя.</i></p>	
<p>В чем Ваши слабые стороны?</p>	<p><i>Грамотный специалист вряд ли будет каяться в своих слабых грехах. Он постарается преподнести свой ответ таким образом, чтобы улучшить шансы на трудоустройство. К примеру, отметит свою чрезмерную «требовательность к себе и другим», «часто многие называют меня трудоголиком» и пр.</i></p>	
<p>Почему покинули прежнее место работы? Почему приняли решение о смене места работы? Как руководство Вас оценивало?</p>	<p><i>Первый вопрос предусмотрен для кандидатов, уже ушедшим с работы, а второй – для только планирующих такой шаг в своей жизни. Следует учесть, как собеседник говорит про свою прежнюю работу. Высокая степень конфликтности, негатив в отношении людей всё равно будут сказываться на взаимоотношениях и работе специалиста и на новом месте. Нужно быть аккуратными при устройстве таких сотрудников в штат своей компании. Грамотный специалист в основном акцентирует внимание на</i></p>	

	<i>положительных аспектах прошлой работы, но подчеркнет – принял решение о смене работы, поскольку стремится к большему. Хотя не будем забывать – иногда руководители также довольно конфликтны и «тяжелы» для работников.</i>	
Были ли у вас другие предложения о работе?	<i>Грамотного специалиста ожидали и другие предложения, о которых он расскажет во время собеседования. Но при этом подчеркнет свою заинтересованность в работе именно в вашей компании.</i>	
Как Вы представляете себя спустя 5-10 лет?	<i>В большинстве своем людям не свойственно планировать свою жизнь на такой период, предпочитают идти по течению. Такие специалисты вряд ли нужны вашей компании. Другие же претенденты предпочитают отвечать довольно абстрактно – к примеру, сообщают о своих планах стать специалистами в определенной отрасли. Однако нам нужно гораздо больше конкретики. Только небольшая часть кандидатов нацелена на свой личный успех, охотно рассказывая о планах своего профессионального роста в дальнейшем.</i>	
Какие изменения решили бы сделать на новом месте работы?	<i>Оптимально, когда кандидат предлагает определенные способы улучшения работы компании, основываясь на собственном опыте. Хотя сделать это на первой встрече достаточно сложно, поскольку сотруднику еще недостаточно известны нюансы и проблемы деятельности вашей компании. Но от соискателя нужно получать постепенную инициативу.</i>	
У кого можно получить отзывы о вашей прежней работе?	<i>Довольно важный и полезный вопрос, поскольку ставит под сомнение всю информацию, полученную от соискателя во время собеседования. Оптимальная ситуация – когда соискатель на должность уверенно предоставляет телефонный номер, а лучше сразу несколько контактов прежних работодателей. Но обычно кандидаты не могут предложить даже одного номера. Такие сомнения становятся признаком отсутствия трудового опыта либо хороших рекомендаций.</i>	
Какую зарплату ожидает сотрудник?	<i>Грамотный специалист всегда знает цену своей деятельности. Возможны ситуации, когда компания просто не может предложить сотруднику запрашиваемую зарплату, если он значительно сильнее других специалистов в организации. Однако в случае блефа со стороны сотрудника можно резко уменьшить предполагаемую оплату либо льготы, чтобы вывести соискателя из равновесия.</i>	
Есть ли у вас хобби, какие увлечения предпочитаете в свободное время?	<i>Поинтересуйтесь в конце разговора хобби претендента. Быть может, сможете найти единомышленника по некоторым увлечениям. Да и сами сможете у него оставить хорошее впечатление, будут дополнительные сведения к размышлению.</i>	

<p>Кто для Вас авторитет?</p>	<p><i>Благодаря таким открытым вопросам человек получает возможность свободного ответа, проявляя свои черты. Меня интересуют любые ответы на данные вопросы, основное – понять, как мыслит ваш собеседник</i></p>	
<p>Опишите идеальную работу: если бы Вам было позволено заниматься чем угодно, работать в любом месте, на любого человека</p>	<p><i>Ответ позволит узнать об интересах претендента и его жизненных принципах, оценить его честность и желание работать.</i></p>	
<p>Вместо вопроса о слабых сторонах кандидата нарисуйте квадрат и объясните, что это «профессиональное поле» и что человек, освоивший профессию на 100%, обычно заштриховывает квадрат целиком. Попросите заштриховывать ту долю квадрата, которая соответствует профессионализму кандидата.</p>	<p><i>Обычно никто не заштриховывает квадрат полностью. Тогда можно спросить, почему же осталась незакрашенная часть, и человек расскажет о своих недостатках.</i></p>	
<p>Как Вы будете становиться частью нашей команды?</p>	<p><i>Новый сотрудник требует особенного внимания, потому что еще многого не знает о технологии работы в компании. Чтобы все делать правильно, ему придется взаимодействовать со многими людьми, которые будут что-то объяснять, давать советы или помогать. Ответ на такой вопрос даст Вам понять, задумывается ли кандидат об этом, понимает ли, как его поведение в первые месяцы скажется на дальнейших взаимоотношениях.</i></p>	
<p>В трех предложениях объясните своему восьмилетнему племяннику, что такое база данных. Вместо «базы данных» можно взять любой другой термин, связанный со сферой деятельности кандидата.</p>	<p><i>То, насколько понятно и быстро человек объяснит суть своей работы непосвященному, поможет оценить его профессионализм и способность обучать своих подчиненных.</i></p>	