

image not found or type unknown



Собеседование - это встреча работодателя с кандидатом вступления в организацию. Основная цель собеседования с кандидатом понять: подходит ли он на предлагаемую должность, его отношения к людям в обществе, какой опыт работы он имеет, его цели и т.п.

Бывают ситуации когда крупные компании требуют пройти несколько этапов собеседования: с медицинским персоналом, с начальником отдела, с высшим руководством, со службой безопасности и многими другими.

Типы собеседования

Жесткое

Из себя жесткое собеседование представляет, обсуждение заранее подготовленных тем и вопросов обсуждения.

- Плюсы: раскрывает профильные навыки собеседника.
- Минусы: некоторые немало важные вопросы не будут затронуты.

Свободное

Из себя свободное собеседование представляет, свободное обсуждения всех тем касательно кандидата.

- Плюсы: во время этой беседы можно узнать как нужную информацию, так и дополнительную информацию о кандидате.
- Минусы: свободный ход беседы может пойти не туда и в итоге работодатель не получит желанный результат о кандидате.

Комбинированное

Из себя комбинированное собеседование представляет, комбинацию свободного и жесткого собеседования, то есть для кандидата заранее готовят вопросы и темы, а после дают свободно рассказать о себе.

Так же собеседование делится на «Личная встреча», и «Групповая встреча».

Личная встреча – это собеседование, проходящее с одним кандидатом и с одним или несколькими работодателем в формате беседы с глазу на глаз.

Личную встречу проводят, когда кандидатов на определенную должность слишком мало. В этом случае, работодатель внимательно рассматривает каждую анкету и ищет лучший вариант.

Групповая встреча – собеседование, проходящее с несколькими кандидатами и с одним или несколькими работодателем в формате конференции.

Групповую встречу проводят, если кандидатов на предлагаемую должность слишком много. В это случае, работодатель проводит конкурс (игру), главная задача которого, постепенно выявить неподходящих кандидатов и в итоге найти лучший вариант из всех.

Отличие между групповыми и личными встречами, заключается в том, что в групповой встрече между несколькими кандидатами происходит игра, главной задачей которой, стать главным в команде, и показать свои умения работы в команде или же показать свои уникальные способности в подходящей области.

Методы отбора кандидатов

1) Анкеты. Первое что предлагает кандидату организация заполнить анкету. Анкета дает возможность работодателю узнать основную информацию о кандидате, так же их использует служба безопасности для проверки.

2) Собеседование. Это способ вывода конкретной или дополнительной информации из кандидата путем разговора с ним на определенные или свободные темы.

3) Тестирование. Для того чтобы убедиться в наличии определенных знаний у кандидата, работодатели часто дают им тестовые задания. Таким образом, работодатель поймет, что кандидат подходит на предложенную должность.