

## ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СОБЕСЕДОВАНИЯ

### **1. «Расскажите, пожалуйста, о себе»!**

*Нетривиальная, но при этом важная просьба рассказать о себе. Тут важно, чтобы соискателю не ставились никакие рамки, о чем и как именно рассказывать, пускай сам определит, что он расскажет, если понадобится задавайте уточняющие и направляющие вопросы. Свободная форма рассказа позволяет оценить на что делает акценты соискатель. Кратко ли или подробно ведет рассказ, подчеркивает деловые качества или делает упор на описании своих характеристик и увлечений.*

### **2. «В какой части города Вы проживаете?»**

*Этот вопрос позволяет понять, как далеко соискатель проживает от потенциального места работы, и какова вероятность опозданий.*

### **3. «Ваше семейное положение, имеете ли детей?»**

*Эта информация может быть достаточно важной. Например, Вы берете на работу сотрудницу, у которой есть дети и недавно они пошли в детский сад, следовательно, велика вероятность, что дети будут часто болеть, а сотрудница, регулярно отпрашиваться, чтобы заниматься лечением детей, это может серьезно навредить работе.*

### **4. «Где и кем работает супруг(а)?» (Если есть)**

*Данный вопрос не обязателен, но в ряде ситуаций позволяет лучше понять с кем Вы имеете дело. Оценить работает ли супруг/супруга в конкурирующей компании или в контрольно-надзорной организации, юридической конторе, если с сотрудником будет конфликт, то он может создать ряд проблем вашей компании, через своего супруга/супругу.*

### **5. «Каковы Ваши жилищные условия, квартира своя или съемная?»**

*Вопрос также не является обязательным, но для более глубокого понимания соискателя, его можно использовать, например, для оценки того, насколько соискатель доволен своими жилищными условиями, как легко он может переехать, и насколько это недовольство потенциально является мотивирующим или демотивирующим фактором в работе. К каждому вопросу можно задавать уточняющие вопросы, и даже если сам ответ на поставленный вопрос дает мало полезной информации о человеке, но он может направить Ваши вопросы в определенном русле, запустить цепочку раскрывающих личность вопросов и ответов.*

### **6. Если соискателю меньше 30 лет, то задать вопрос: «Где и кем работают родители?»**

*Этот вопрос в ряде ситуаций позволяет, также, лучше понять с кем Вы имеете дело. Оценить работают ли родители в конкурирующей компании или в контрольно-надзорной организации, юридической конторе, если с сотрудником будет конфликт, то он может создать ряд проблем Вашей компании, через своих родителей.*

### **7. «Скажите, пожалуйста, что являлось конечным результатом Вашей работы на должности (название должности) в компании (название компании)»? Например, конечный результат у пекаря – испеченный хлеб; у шахтера – добытый уголь; у водителя – доставленный груз или пассажиры.**

*Если ответ четкий и конкретный с описанием именно результатов, а не процесса – с большой вероятностью говорит, что соискатель знает, за что он получал заработную плату, что он ориентирован на результат, а если ответы нечеткие, описывают скорее процесс "я продавал", "готовил документы" и прочее – это повод не рассматривать ответ, так как человек не понимает за что ему платили деньги, не понимает, где процесс, и чем он отличен от результата работы, несмотря на приведенные примеры, которые должны были натолкнуть его на правильный ответ.*

**8. Если не знает о конечном результате: «А Вы пытались как-то его измерить?»**

*Ответ дает еще более четкое понимание, насколько соискатель, нацелен на результат, насколько он о нем думает или ему это не столь важно было.*

**9. «Есть ли у Вас достижения, то, чем Вы можете гордиться?»**

*Подобный вопрос позволяет оценить масштаб личности и ее достижения, гордится ли соискатель достижениями высокого уровня, или и похвастаться на самом деле нечем, позволяет оценить насколько он будет полезен для Вашей компании.*

**10. «На протяжении Вашей работы в компании (название компании) количество ваших обязанностей как-то менялось? Увеличивалось или уменьшалось...?»**

*Из ответа мы можем узнать, доверяли соискателю на предыдущих местах работы, был ли он ответственным и эффективным, настолько, что ему были готовы поручать больше задач.*

**11. «Представьте такую ситуацию: Вы ходили по собеседованиям и Вас пригласили на работу одновременно три организации. Вам нужно решить, в какую из них пойти на работу. На что будете смотреть в первую очередь при принятии решения?»**

*Здесь соискатель описывает важные для него условия, если он называет прежде всего "развитие", "интересная работа", "карьерный рост", "сплоченный коллектив", и прочее, т.е. критерии развития, это говорит о его настрои на развитие как профессионала, о настрое на развитие компании, о конструктивном настрое.*

*Если в первую очередь указывается или только "заработная плата", "график", "место поближе к дому", "соцпакет" и прочее критерии выгоды не стоит рассматривать данного кандидата, так как человек нацелен, в первую очередь, не на развитие компании, себя, как профессионала, а лишь на получения выгод и удобств, такие сотрудники часто не показывают высоких результатов в работе*

**12. «Что для Вас ближе: рутинная работа с бумагами или работа с людьми?»**

*В зависимости о того, какая работа предстоит потенциальному сотруднику, какой функционал придется выполнять, мы выясняем, что ближе и комфортней для сотрудника системная, и даже рутинная работа с документами или работа, предполагающая много коммуникаций с людьми, а заодно оцениваем его внимательность и логику, так как бывают ситуации, когда просто очевидно, что работа состоит прежде всего из коммуникаций с людьми, а соискатель, называет работа с бумагами. Тут либо он честен, либо просто не совсем понимает и оценивает ситуацию*

**13. «Можете описать идеальную работу в Вашем представлении?»**

*Если в описании работы мечты использует важные составляющие совпадающие с критериями выбора работы из вопроса - отмечаем плюс в пользу кандидата.*

*Если описывает другое описание, но при этом упоминает критерии развития, такие как "развитие", "интересная работа", "карьерный рост", "сплоченный коллектив", в целом тоже хороший ответ.*

*Если упоминает лишь критерии выгоды, или ничего не хочет работать, хочет отдохнуть, затрудняется ответить, то это говорит не в пользу соискателя.*

**14. «Если бы Вы выиграли 10 млн. долларов в лотерею, и Вам уже можно было бы не работать, чем бы Вы занимались?»**

*Вопрос очень хороший для определения жизненных приоритетов соискателя, каким образом он распорядится такими деньгами, потратит ли он их с умом, планирует ли он их вложение в дело, которое может приумножить капитал, или банально все потратит на отдых, или вложения в недвижимость для собственного использования и покупку жилья родным и близким.*

*Здесь важно оценивать ответ не только по социальному благородству, помощь нуждающимся, родным и близким, и прочее, здесь важно оценить насколько развита у соискателя деловая хватка и амбициозность, мы же в первую очередь ищем эффективных и талантливых сотрудников, а не добросердечных и социально-справедливых.*

**15. «Почему Вы уволились с предыдущего места работы?» (Узнать по всем местам работы)**

*Благодаря этому вопросу мы узнаем, были конфликты, послужившие причиной смены работы, оценить личность потенциального сотрудника.*

**16. У Вас сейчас есть дополнительный источник дохода?**

*Здесь можно узнать больше о личности человека, какие есть навыки у него еще есть (может быть занимается программированием, или навыками продаж), которые он не указал в резюме. Оценить будут ли эти источники доходов, направления работы, и навыки, мешать или помогать ему в работе в Вашей компании.*

*Например, если преподавателем устраивается девушка, которая параллельно обучает и сама, то она может увести клиентскую базу – в таких, потенциально конфликтных ситуациях, лучше не брать на работу соискателя.*

**17. «Кому Вы непосредственно подчинялись, когда работали в компании (название компании)? Скажите пожалуйста его телефон?» (По возможности собрать со всех мест)**

*Важно получить контакты руководителей соискателя с предыдущих мест работы, для того, чтобы навести справки по вопросам, содержащимся в файле «Наведение справок о соискателе»*

**18. «У Вас есть мечта или цель?»**

*Позволяет оценить личность соискателя, его амбициозность, масштабы целей, и соизмерить с его реальным уровнем (насколько Вы оцениваете этот уровень). А также насколько соизмеряется предлагаемая вакансия и Ваша компания с этими целями и мечтами. Ваша компания может, как способствовать достижению этих целей, так и быть лишь местом «отсидки» соискателя на пути к его настоящим целям, а значит он не будет стараться в работе, так как мог бы.*

Также, благодаря данному вопросу, мы можем понять, а есть ли вообще цели у потенциального сотрудника, насколько они зрелые.

**19. «Чем занимаетесь в свободное время? Есть ли хобби?»**

Увлечение и наполнение досуга о многом говорит, в плане оценки личности. Есть ли у него досуг, если нет, то почему? Его увлечения говорят о соискателе, то, что он активный и стремящийся к лидерству (например, как соревновательные виды спорта) или о его скрупулёзности, усидчивости, любознательности и другом.

**20. «Есть ли что-то, что Вы хотели бы в себе улучшить?»**

Улучшить люди обычно хотят, то где у них недостатки и слабые стороны, что мешает в достижении целей. Этот вопрос позволяет оценить самокритичность соискателя и увидеть его вероятные недостатки.

**21. «Кем Вы видите себя через 5 лет?»**

Как и вопрос с целями и мечтами, дает ответ, есть ли вообще у соискателя видение своего будущего, насколько работа у Вас соотносится с его целями.

**22. «Что для Вас счастье?»**

Позволяет лучше узнать приоритеты и мотивацию соискателя, так как счастливым, человека делает достижение наиболее приоритетных целей (личных, профессиональных, творческих, других), также косвенно ответ на этот вопрос позволит увидеть, чего человеку не хватает сейчас. Например, он говорит, что счастье, это семья и дети, но он не женат/не замужем и детей нет, или он скажет про бизнес-успех, но при этом бизнеса нет и из этого можно делать дальнейшие выводы.

**23. «С каким руководителем не смогли бы работать?»**

Чаще всего говорят о таких руководителях (или людях вообще) и качествах, с которыми приходилось сталкиваться в реальной жизни, при этом не обязательно, что скажут прямым текстом, однако это может быть представлено завуалировано. Ответ на вопрос, может показать эмоции человека, потенциальную конфликтность, здесь важно внимательно слушать и наблюдать, во время получения ответа на вопрос.

**24. Есть ли места работы, которые Вы не указали в резюме?**

Соискатель мог забыть что-то указать в резюме или не указал те места работы, где работал не долго или не был официально трудоустроен, однако эта информация в плане оценки кандидата также важна, как и указанные места работы, и может многое сказать, как в пользу, так и во вред соискателю.

**25. За какую минимальную, среднюю и максимальную сумму Вы готовы были бы работать три цифры назовите?**

Оцениваем уровень притязаний и адекватности притязаний соискателя. Понимаем, какая заработная плата будет являться приемлемой (минимальная или средняя), а какая завышенной, но при этом мотивирующей.

**26. «У Вас есть ко мне вопросы?»**

*Соискатель также имеет право задать вопросы Вам. Подробнее узнать о компании и условиях работы.*

*Важно понимать, что соискателя можно и нужно оценивать не только по пунктам биографии и ответам на вопросы, но и по вопросам, которые он задает Вам.*

**27. «В случае положительного решения, когда Вы готовы выходить на работу?»**

*Дает нам понимание, как скоро соискатель готов приступить к работе в случае Вашей готовности пригласить его.*