



ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

ВИДЫ СОБЕСЕДОВАНИЙ

Собеседования подразделяют на несколько основных видов. Для чего соискателю знать, каким именно будет его собеседование? Все просто: каждый вид имеет свои характерные особенности, методику оценки и вопросы к кандидатам. Если кандидат знаком с характерными чертами того или иного вида, то он сможет заранее хорошо подготовиться к встрече с работодателем. Рассмотрим виды собеседований и их особенности:

- **СТРУКТУРИРОВАННОЕ**

Этот вид является самым популярным среди прочих. Суть его заключается в том, что рекрутером будут задаваться стандартные последовательные вопросы: «Ваше образование?», «На какой должности прежде работали?», «Почему уволились?», «Ваши ожидания от будущей должности?» и так далее. Здесь главной целью рекрутера является выяснение основных сведений от соискателя, а также уровня его квалификации.

- **СИТУАЦИОННОЕ (кейс-интервью).**

Данный вид собеседования подразумевает предложение кандидату конкретной ситуации и просят рассказать о том, какие действия он будет предпринимать в ней. У работодателя имеются в наличии шаблонные ответы на задаваемые соискателю вопросы. То, как отвечает кандидат, сравнивается с шаблоном. Что касается типовых ситуаций, то именно при помощи них работодатель может выявить профессиональные и личностные качества соискателя, составить характерный его портрет. Главная цель рекрутера — основываясь на ответы,

данные в ходе кейс-интервью, сопоставить плюсы и минусы конкретного кандидата на вакантную должность и решить, насколько он подходит компании.

- **ПРОЕКТИВНОЕ**

При этом виде собеседования соискатель должен быть готов к быстрым и четким ответам. Интервью ведется в быстром темпе, не давая тем самым хорошенько подумать над ответом на вопрос. Итог - кандидат отвечает то, что первое пришло на ум.

- **ИНТЕРВЬЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ** Соискателю предлагаются проблемные ситуации, в которых он должен поучаствовать. Но основное внимание, все же, уделяется реальному жизненному опыту. Кандидат должен рассказать о том, как он поступал, решая возникшую ситуацию, какие предпринимал действия. Это ярко выражает его профессиональные качества и способность самостоятельно решать внезапно возникшие проблемы на работе.

- **СТРЕСС-ИНТЕРВЬЮ**

При этом виде собеседования кандидат должен быть готов к провокационным вопросам. Важен не столько правильный ответ, сколько правильная реакция на вопрос. Применяя данный вид собеседования, работодатель проверяет стрессоустойчивость кандидата и его склонность к конфликтам.

- **ГРУППОВОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ**

Этот вид применяют для экономии времени, пытаясь охватить как можно больше претендентов на свободную вакансию. На собеседовании будет присутствовать сразу несколько кандидатов одновременно. Кроме того, на групповом собеседовании можно в большей степени рассмотреть, насколько дружелюбен, общителен и приветлив соискатель.