Евсюков Д.В.

*Волгоградский государственный университет
Волгоград, Россия*

doi: 10.18411/lj2016-7-1-06

idsp 000001: lj2016-16-1-06

Проведение собеседования, как основной элемент в процессе подбора персонала

Проведение собеседования является ключевым моментом в процессе подбора персонала. Одним из основных факторов успешности проведения интервью является его продуманная структура. Необходимо четко осознавать цель собеседования и задачи. Задачи интервью можно обозначить таким образом:

- 1) Установление контакта. На данном этапе определяется дальнейший характер общения с соискателем, поэтому необходимо уделить должное внимание первичному контакту. Также необходимо расположить кандидата к себе, создать благоприятное впечатление о компании, дать возможность кандидату чувствовать себя спокойно. Обговорите регламент собеседования: сколько времени оно займет, как планируется строить общение. Для установления контакта с собеседником подойдет несколько общих вопросов или фраз.
- 2) Получение полной информации от кандидата. Еще при подготовке к собеседованию обратите внимание на наиболее важные пункты в резюме, продумайте вопросы. Зачастую, важным оказывается не

сам ответ на вопрос, а те эмоционально-поведенческие проявления, которые он вызывает у интервьюируемого.

- 3) На последнем этапе необходимо мотивировать кандидата на должность на дальнейшее общение с вами.

Структура собеседования меньше всего поддается четкому описанию. В первую очередь это связано с его глубокой персонализацией. В процессе работы каждый интервьюер отработывает общеизвестные и вырабатывает свои собственные приемы и уловки, которые позволяют ему наилучшим образом оценивать соискателя. При этом специалист отдела персонала выстраивает структуру собеседования, исходя из собственных представлений, опираясь на собственный опыт проведения удачных и неудачных встреч. Поэтому довольно сложно рекомендовать ту или иную структуру собеседования.

В общем виде структура собеседования может выглядеть следующим образом:

- 1) Установление контакта.
- 2) Рассказ о компании. На этом этапе необходимо добиться важной цели: заинтересовать кандидата работой именно в данной компанией, показывая ему позитивные стороны деятельности компании.
- 3) Непосредственно интервью.
- 4) Вопросы кандидата. Этот этап дает нам возможность понять сферу интересов кандидата и адекватность понимания им ситуации.
- 5) Окончание.

Таким образом, основным моментом в подборе персонала является именно собеседование, так как с его помощью можно определить подходит кандидат на вакантную должность или нет. При проведении собеседования необходимо четко понимать его цель и задачи.

Структура собеседования может отличаться от общепринятой, которая включает в себя 5 основных этапов: установление контакта, краткая презентация

компании, интервью, вопросы кандидата и окончание собеседования. На это может влиять несколько основных факторов: опыт интервьюера и его личное предпочтение в использовании приемов оценивания соискателя.

Литература:

1. Теория управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб: учебное пособие / под ред. И.Б. Дуракова, О.А. Родин, С.М. Талтынов. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2005. – 103 с.
2. Максимцева, И.А. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М: Юрайт, 2012. – 525 с.