

*Кондратенко А.А., студентка
Института социально-гуманитарного образования
Белорусский государственный экономический университет
Научный руководитель: Наумов Д. И., к.соц.н., доцент
Белорусского государственного экономического университета*

ИНТЕРВЬЮ КАК ИНСТРУМЕНТ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

INTERVIEW AS A TOOL OF RECRUITMENT

Аннотация. Данная статья посвящена рассмотрению метода интервью как основного инструмента отбора персонала. Особое внимание обращается на описание видов интервью, используемых в рекрутинге. Показаны особенности использования и применения различных приёмов подбора и отбора персонала. Выявлена и обоснована необходимость использования интервью для качественного отбора кадров.

Ключевые слова: интервью, отбор, персонал, менеджмент

Abstract. This article is dedicated to the method of interviews as the main tool of recruitment. Particular attention is giving to the description of the types of interview used in recruiting. It's shown features of the using and application of different methods of recruitment and personnel selection. Identified and justified the necessity of the use of interviews for the quality personnel selection.

Keywords: job interview, selection, personnel, management

Постановка проблемы. В настоящее время от грамотного подбора персонала зависит конкурентоспособность и дальнейшее функционирование любого предприятия. Прибыль организации, прежде всего, приносит высококвалифицированный персонал. Для того чтобы приносить максимальную пользу персонал должен соответствовать определенным требованиям. И только эффективно налаженная система методов подбора и отбора персонала будет способствовать решению этой проблемы.

Правильно используя современные методы рекрутинга, можно правильно сориентировать деятельность компании на достижение лучших результатов. Рекрутинг как бизнес-процесс связан со стратегией фирмы на будущие годы, поскольку подбирая и выявляя нужных кандидатов, необходимо уметь заметить в них масштабный потенциал, который в дальнейшем поможет руководителю взрастить специалистов, способных принести экономическую выгоду.

Цель работы – рассмотреть метод интервью как инструмент отбора персонала, выявить его основные виды и обосновать необходимость использования.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализом сущности и содержания процесса интервью при отборе персонала занимались такие авторы как Светлана Иванова, Джон О'Нил, Ильгиз Валинуров, Вольфганг Йеттер, Гарет Робертс и др.

Изложение основного материала. Наиболее распространенным методом оценки кандидатов на должность является интервью. Интервью представляет собой беседу, проводимую по заранее намеченному плану [1, с.94]. В управленческом смысле, интервью – это целенаправленная беседа с претендентом на вакансию, которая позволяет уточнить информацию о кандидате (опыт, профессиональные достижения, деловые качества); определить уровень знаний, умений и навыков, оценить личностные качества, определить ведущую мотивацию кандидата.

При отборе персонала используются различные виды интервью.

Краткое телефонное интервью – это самый распространенный вид интервью, который используется после изучения письменных/электронных резюме от соискателей. Он позволяет проверить соответствие кандидата формальным требованиям вакансии

(например, уровень владения иностранным языком), уточнить и дополнить сведения, представленные в резюме, оценить уровень коммуникативных навыков (грамотность, чистота, темп речи). Благодаря такому методу интервью проводится первичный подбор кандидатов для продолжения переговоров, а также происходит экономия времени как руководителя, так и соискателя [2].

Центральный и ключевой этап системы отбора персонала – это собеседование. Данный метод применяется всегда и при наборе любых сотрудников. По способу организации собеседования можно выделить структурированное, свободное и комбинированное интервью.

Для выявления профессиональных и личностных качеств кандидата с помощью разработанного комплекса вопросов и задач используется структурированное (жесткое) интервью. Проведение такого типа собеседования подразумевает наличие фиксированного набора вопросов и четких критериев оценки ответов, с целью дальнейшего сравнения ответов разных кандидатов на одни и те же вопросы для объективного выбора лучшего. Однако данный вид интервью может не учесть группу вопросов, касающихся, личностно-мотивационного аспекта.

Свободное неструктурированное интервью (беседа) используется в случаях, когда претендентов на вакансию не очень много и сама должность носит творческий характер. В этом случае стандартные вопросы не позволят получить полноценное впечатление о кандидате. Заранее намечаются только темы и основные направления беседы. Главным преимуществом такого типа интервью является свобода общения, которая открывает возможности получения информации за счет установления психологического контакта с соискателем, что позволяет ему максимально полно раскрыться.

Комбинированное интервью является оптимальным для наиболее полной оценки соискателя. При заранее разработанном плане появляется возможность оценить профессиональные знания и навыки соискателя в заданных рамках, а в свободной беседе выявить доминирующие общечеловеческие ценности.

Биографическое интервью используется для выяснения прошлого опыта кандидата с целью прогнозирования его возможностей и способностей. В его процессе уточняются различные аспекты профессиональной деятельности кандидата, которые не раскрыты в резюме. Однако для претендентов на высшие позиции данный тип интервью будет использоваться редко, т.к. чем выше позиция, занимаемая человеком, тем большее влияние на результаты его работы оказывают личностные качества, мотивация и жизненные ценности.

Для того чтобы проверить кандидата на сообразительность и творческие способности используется brainteaser-интервью. Суть метода заключается в том, что кандидатам предлагают решить определенную логическую задачу или ответить на нестандартный вопрос. Данный вид интервью подходит для профессий, в которых важна креативность человека, например, для пиар-менеджеров, программистов и прочих представителей умственного труда.

В рамках ситуационного интервью (CASE-интервью) кандидату предлагается решить несколько практических ситуаций (гипотетических или реальных проблем), связанных с потенциальной работой. Этот приём позволяет выявить общие и аналитические способности кандидата, используемые им подходы к решению нестандартных проблем и умение выходить из трудных ситуаций. Часто применяется для получения важных данных при отборе персонала на руководящие должности, а также вакансии менеджеров с высоким уровнем ответственности.

Следующий вид интервью при отборе персонала – это интервью по компетенциям. Цель этого вида интервью определить уровень соответствия кандидата ключевым позициям, необходимым для работы в данной организации и в данной должности. Таким образом, разрабатывается определенная модель компетенций и на каждую позицию выстраивается не менее 2 вопросов. Все вопросы формулируются по модели STAR

(Situation (Ситуация) – Task (Задача) – Action (Предпринятые действия) – Result (Результат)). Применение этого инструмента позволяет анализировать не только то, что было достигнуто сотрудником, но и то, как это было сделано.

Проективное интервью основано на построении вопросов таким образом, что они предлагают кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то персонажа. Проективные методики основаны на том, что человек склонен переносить свой жизненный опыт и представления на интерпретацию действий других людей. Таким образом, получив ответы от кандидата можно соотнести его ожидания с реальной ситуацией в компании и проанализировать карту мотиваторов будущего сотрудника.

Практика стрессового интервью считается довольно спорной, а в некоторых случаях совершенно недопустимой. Такой вид интервью применяется с целью оценки кандидата на предмет таких качеств, как стрессоустойчивость, умение корректно вести себя в провокационных ситуациях, скорость и эффективность принятия решения и т.д. Например, проведение интервью в некомфортных условиях, когда соискателю постоянно приходится отвлекаться и трудно сосредоточить внимание.

Интервью может быть как индивидуальным, так и групповым. При индивидуальном собеседовании один интервьюер работает отдельно с каждым новым соискателем. Это позволяет установить доверительные отношения, способствующие тщательному обсуждению всех необходимых тем. Групповое собеседование, которое также называют экспертным групповым интервью, состоит в общении с соискателем нескольких экспертов. Необходимость в его проведении возникает, когда вакантная должность подразумевает наличие узкоспециальных знаний, которые может оценить только представитель соответствующего подразделения [2].

Выводы. Таким образом, методы и приемы интервьюирования потенциальных кандидатов являются неотъемлемой частью процесса отбора персонала, поскольку они позволяют непосредственно оценить профессиональные и личностные качества кандидатов, а также получить максимально необходимую информацию для принятия управленческих решений.

Список использованных источников

1. Тавокин, Е. П. Основы методики социологического исследования / Е. П. Тавокин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 239 с.
2. Современные методы подбора персонала [Электронный ресурс] / Н. Г. Бармакова. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/sovremennye-metody-podbora-personala>.