

Интервью с соискателями: лайфхаки для руководителя

Анна Осипова, руководитель пресс-службы hh.ru Урал

Что происходит на рынке труда прямо сейчас?

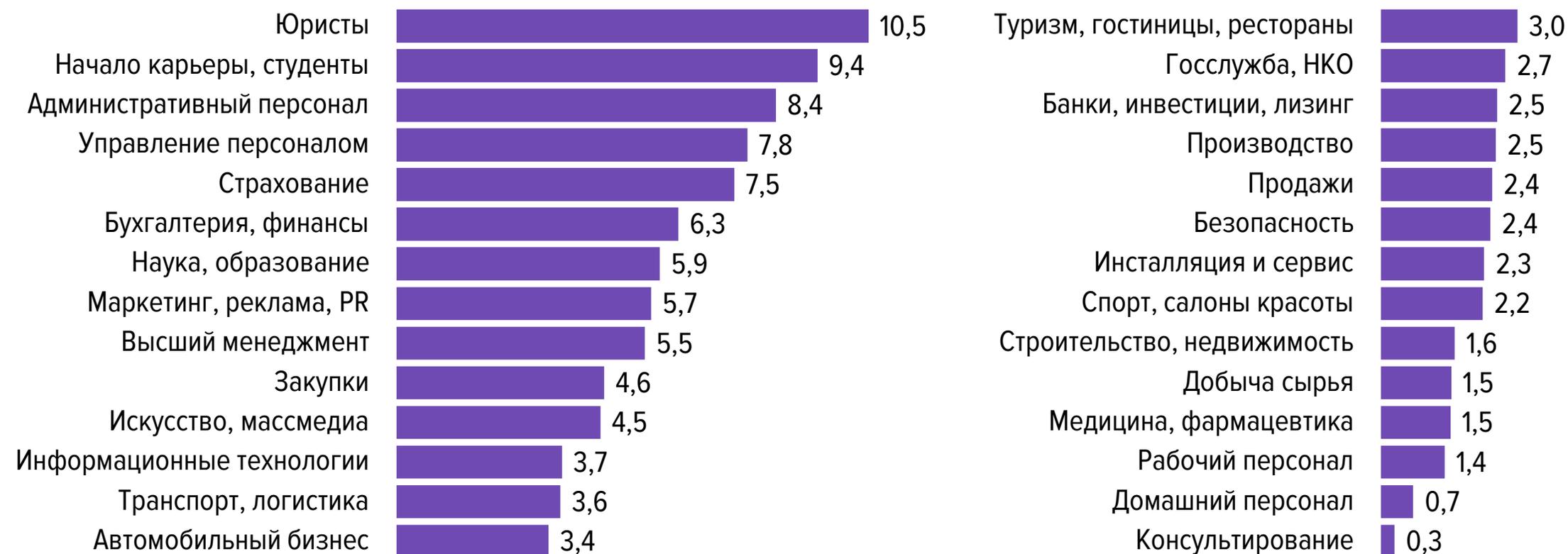
hh.индекс в профессиональных сферах



Россия, 9–15 мая 2022. Рассчитывается как отношение числа резюме к числу вакансий

Вакансии, которые были активны хотя бы 1 день в течение последних 30 дней

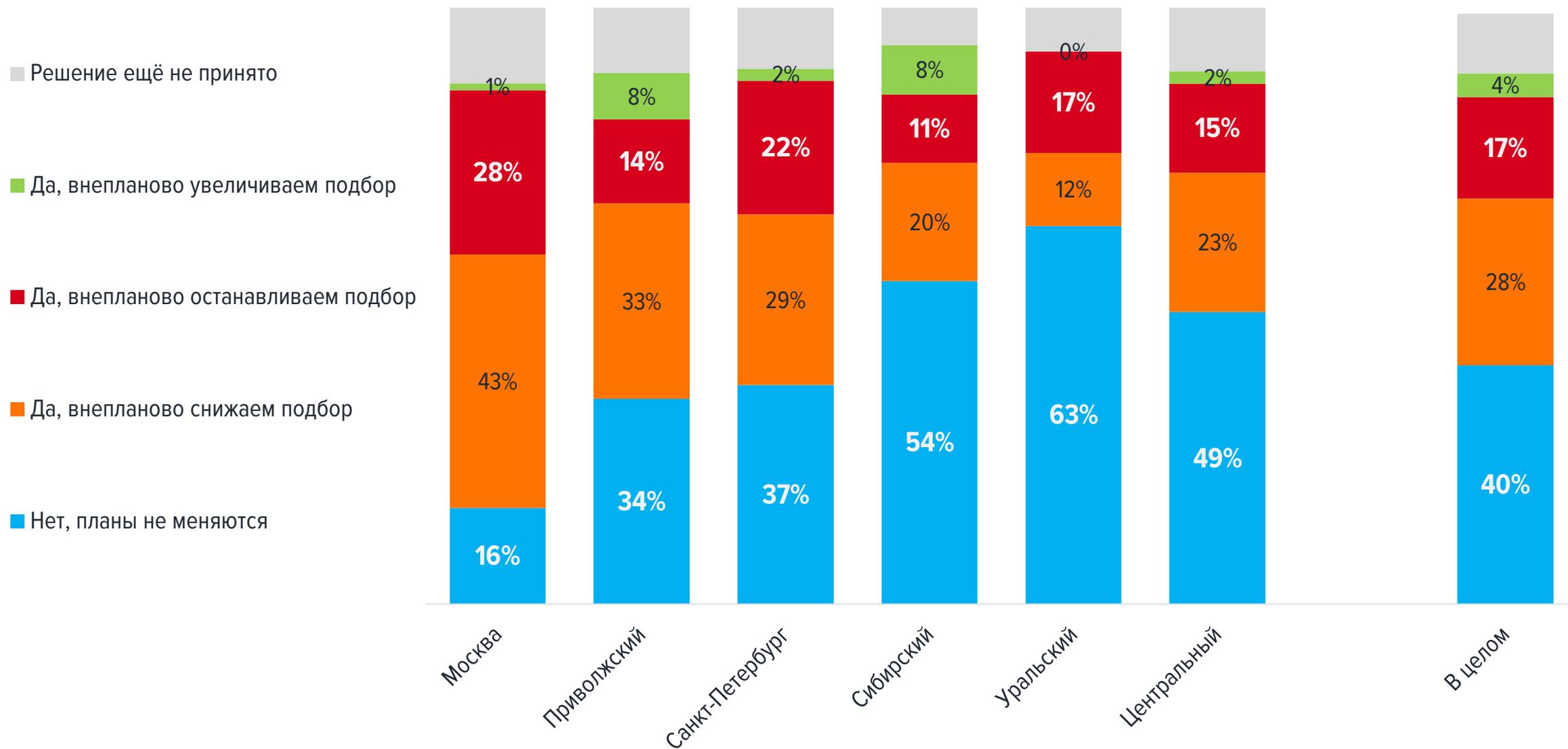
Резюме, созданные или обновлённые за последние 60 дней



Рынок труда: вакансии



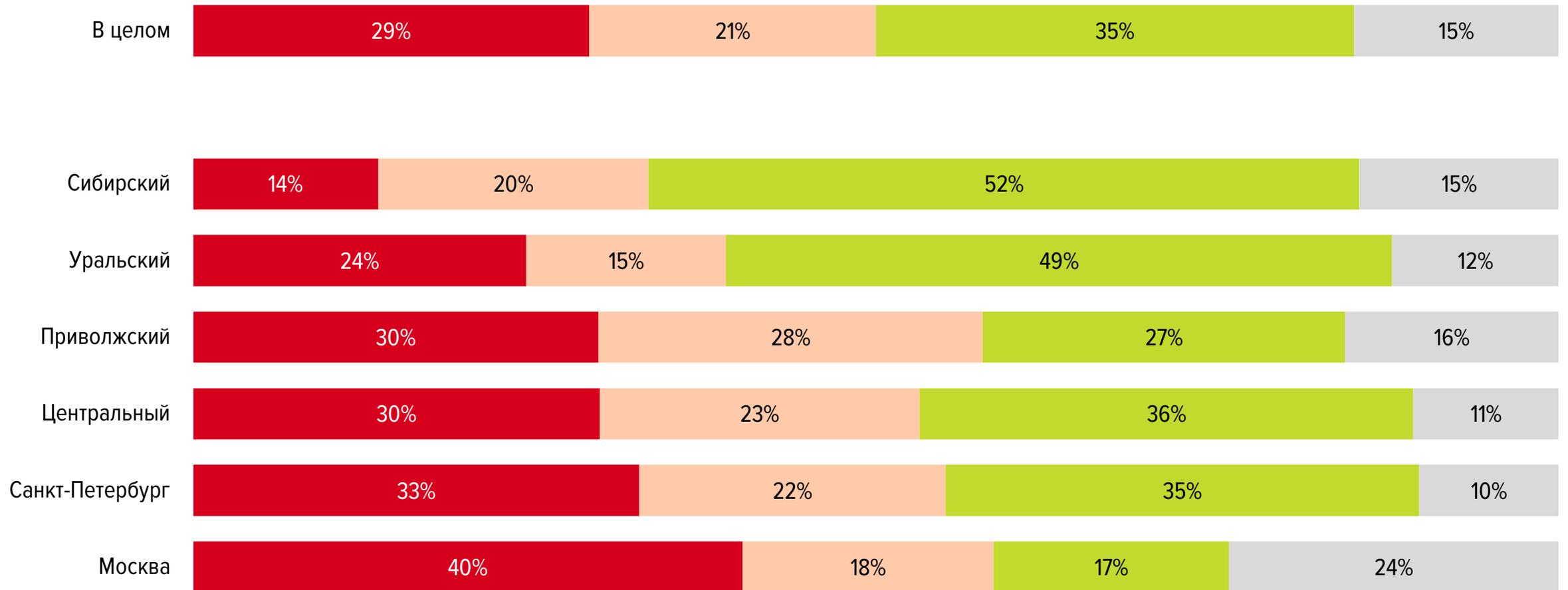
Изменились ли планы по подбору персонала?



Как изменится численность сотрудников до конца 2022 года?

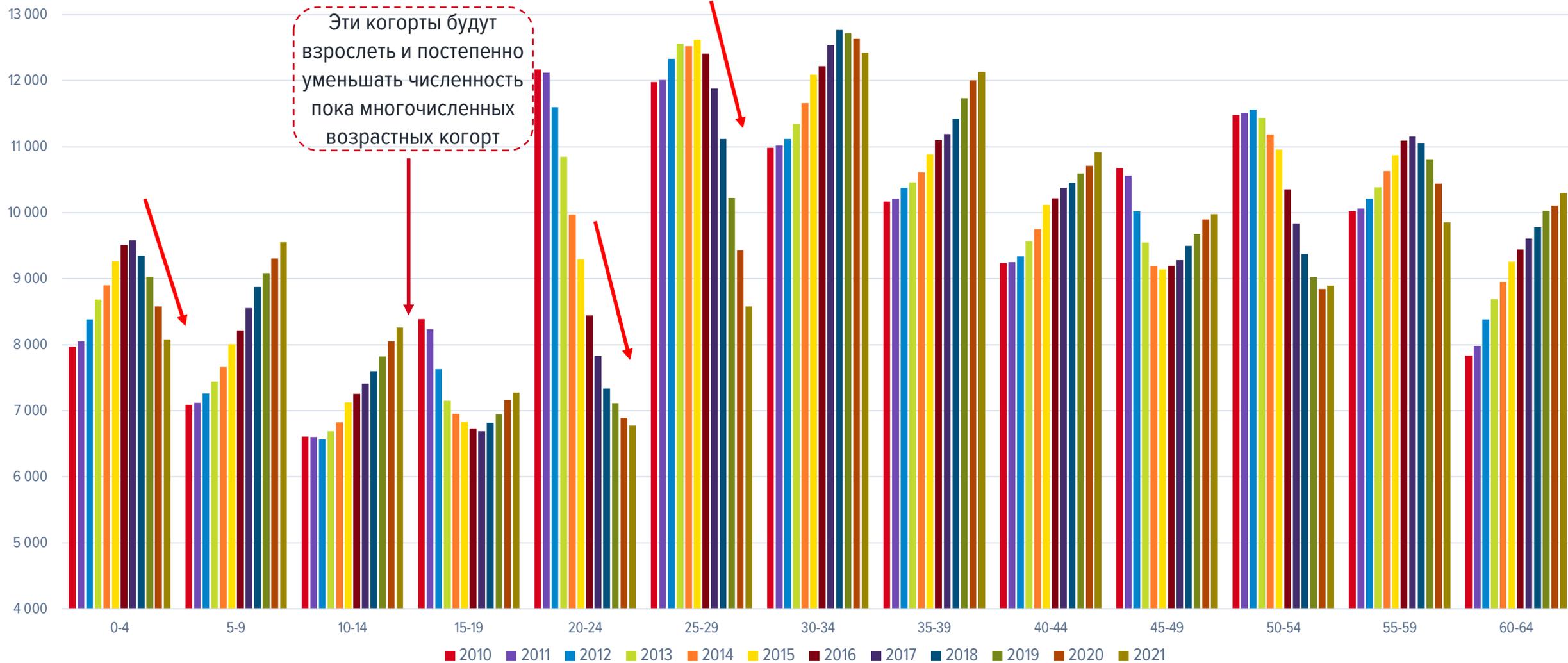


■ Скорее/точно уменьшится ■ Не изменится ■ Скорее/точно увеличится ■ Затрудняюсь ответить



Демография, численность возрастных когорт

(тыс. чел., по данным Росстат)



Где искать сотрудников?

Какие вопросы нужно задать себе на старте:



Какой основной продукт производит кандидат?

Какие действия необходимо для этого выполнять каждый день, неделю, месяц?



Какие качества важны для выполнения этой работы?

Какие знания и умения понадобятся кандидату для успешного выполнения работы?



Какой опыт работы мог дать ему такие знания?

Где я могу найти таких людей?

Самые эффективные источники поиска сотрудников:

- job-сайты
- социальные сети
- друзья, бывшие коллеги – профессиональные сообщества
- hrspase.hh.ru – платформа для встречи рекрутеров-фрилансеров и работодателей
- кадровые агентства, центры занятости, конференции

Что написать в вакансии?



Максимально подходящее название, отражающее суть работы



Что будет делать будущий сотрудник



Какие знания и навыки нужны успешному кандидату



Что вы даёте взамен: рост, амбиции, свободу

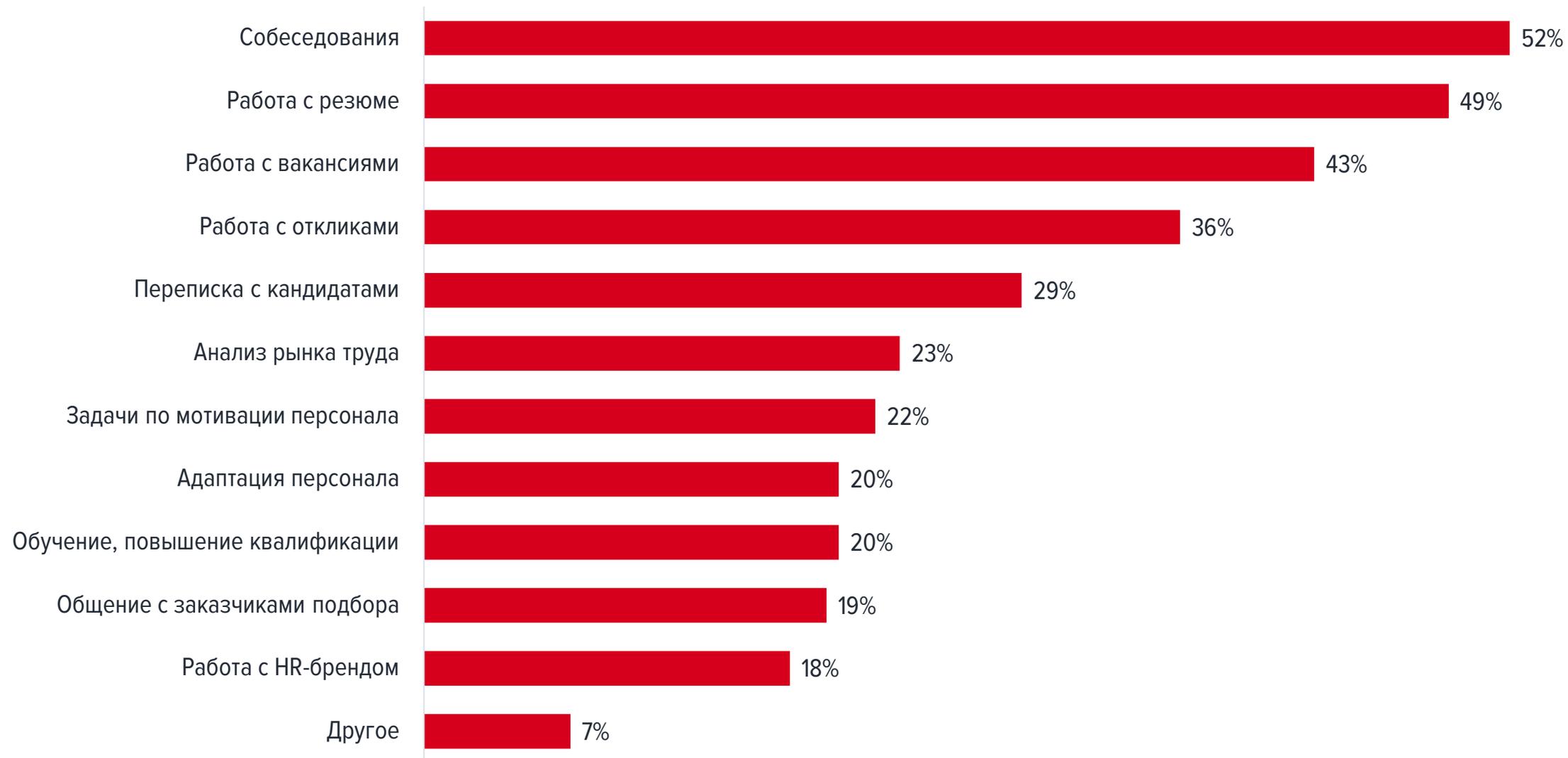


Ставьте метку «Удалённая работа», «Подработка» и т.д.



Ваши преимущества, ценности для кандидата, ключевые навыки

52% рекрутеров большую часть дня тратят на интервью



Как эффективно провести собеседование и отобрать лучших?

Структура интервью



1

Установить контакт

Цель: расположить к себе кандидата и снизить уровень стресса

2

Выяснить мотивы и ожидания

Цель: выявить ожидания от работы, компании, ценности

3

Интервью и оценка кандидата

Цель: оценить соответствие кандидата вакансии

4

Презентация компании

Цель: «продать» кандидату работу именно у вас

5

Ответить на вопросы

Цель: выяснить настрой кандидата, развеять сомнения

6

Завершить интервью

Цель: договориться об обратной связи и дальнейших шагах

Рекомендации по подготовке к собеседованию

1. Проанализируйте свои ценности и ожидания от людей. Что для вас важно при выборе сотрудника?
2. Составьте модель компетенций, определитесь, кто вам нужен
3. Заранее, изучите резюме и сопроводительное письмо
4. Составьте список вопросов, подумайте над ответами
5. Совершенствуйте коммуникационные навыки, тренируйтесь
6. Тренируйтесь: оценивайте свое поведение, причины отказа кандидатов, собирайте обратную связь



Личностные качества

Как вы поняли, что стрессоустойчивы?



Достижения

Расскажите о своих самых значимых успехах (цифры, время, ресурсы, ошибки, приобретенные навыки, выводы).



Мотивация

Какие обстоятельства могут заставить вас покинуть компанию?



Ценности

Если бы не нужно было зарабатывать, чем бы вы занимались?

Как вы относитесь к ... (экология, социальная ответственность бизнеса, work-life balance и т.п.)

Общие вопросы



- 1 Расскажите, по каким критериям сейчас ищете работу? Что для вас действительно важно?
- 2 Что знаете о нашей компании?
- 3 По какой причине вы ищете работу? Что не устраивало на прошлом месте?
- 4 Какие профессиональные цели перед собой ставите?

Вопросы по задачам



- 1 Какой последний проект вы возглавляли? Каковы его итоги?
- 2 Расскажите о своих самых успешных проектах или выполненных задачах
- 3 Расскажите про последнюю профессиональную неудачу. Какие уроки вы из нее вынесли? Что теперь сделали бы по-другому?
- 4 Опишите, как бы вы справились с ситуацией, когда нужно выполнить несколько задач до конца дня, но на все времени в любом случае не хватит?
- 5 Какие цели стояли перед вами на последнем месте работы? Всех ли целей удавалось достичь? Что вы предпринимали, если понимали, что план не выполняется?

Вопросы о зарплате и карьере



- 1 На какую зарплату вы рассчитываете?
- 2 Какую зарплату вы получали на последнем месте работы?
- 3 Каким вы видите развитие вашей карьеры?
- 4 Какие обучение и курсы вы прошли в этом году? Что из изученного применяете на практике?
- 5 Если я спрошу вашего последнего руководителя, чему вас стоит обучить, что он предложит, по вашему мнению?

Ищите мотивы кандидата

- 1 Что вас заставляет работать с полной самоотдачей?
- 2 Если вы получите несколько предложений от работодателей, по каким параметрам будете выбирать?
- 3 Что вам нравится в вашей работе?
- 4 Что может заставить вас уволиться?
- 5 Для чего вам вообще нужна работа?

Проективные вопросы



- 1 Что стимулирует людей работать наиболее эффективно?
- 2 В каких ситуациях оправдана ложь?
- 3 Опишите самый типичный конфликт в коллективе. В чем его причины?
- 4 Какой клиент является наиболее проблемным для компании?
- 5 Почему одни люди добиваются успеха, а другие терпят неудачу в жизни?

Еще несколько вопросов, чтобы лучше узнать кандидата

- Какие методы и инструменты вы используете, чтобы организовать свое время?
- Расскажите о достижениях, которыми вы гордитесь.
- Что вам необходимо для максимальной продуктивности?
- Приведите примеры, когда у вас были хорошие идеи, но осуществить их не удалось.
- С каким типом людей вам работается лучше всего и почему?
- Какие ваши три положительные черты мог бы назвать ваш бывший начальник?
- А какой негатив он припомнил бы?
- Какие три черты характера вспомнят ваши друзья, описывая вас?
- Кто повлиял на вас больше всего в вашей карьере и как?
- Чем вы увлечены вне работы?

Вопросы, которые не стоит поднимать на собеседовании

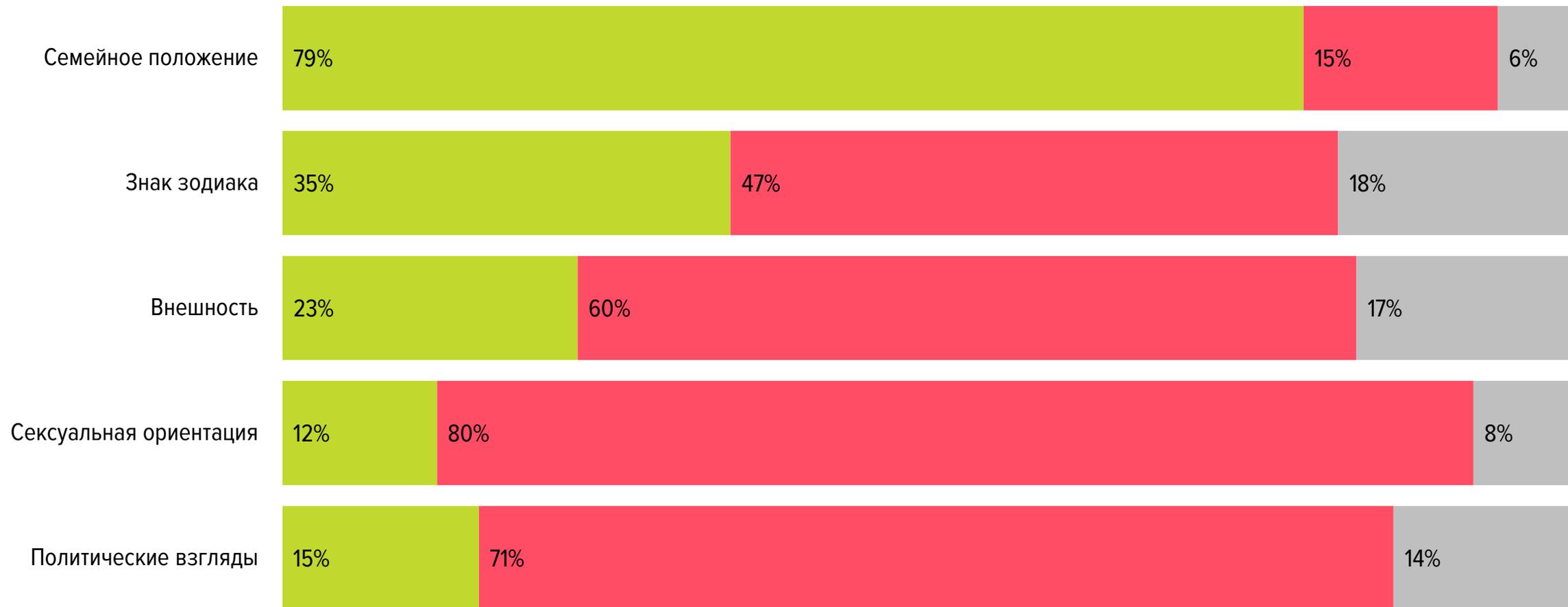
- Семейные планы: «Замуж собираетесь? А детей когда планируете?»;
- Национальность и гражданство: «Какова ваша национальность?», «Откуда родом ваши родители?», «Где вы родились?»;
- Религия: «Какую религию исповедуете?», «Есть ли такие дни, когда вы не можете работать?»;
- Политические взгляды;
- Сексуальные предпочтения: «Какая у вас ориентация?», «Приглашают ли вас на свидания мужчины/женщины?»;
- Здоровье: «Сколько дней вы болели в прошлом году?», «Хорошо ли вы слышите?», «Когда последний раз были в больнице?», «Когда последний раз были у врача?».

Вопросы, которые не стоит поднимать на собеседовании



Как вы считаете, приемлемо ли задавать кандидату вопросы на такие темы на собеседованиях?

■ Приемлемо ■ Неприемлемо ■ Затрудняюсь ответить



Вопросы для интервью



Что оцениваем

Вопрос кандидату

Карьерные амбиции

Зачем люди стремятся сделать карьеру?

Правомерность поведения

1. Как вы думаете, почему люди возвращают взятый в банке кредит?
2. Почему в одних компаниях люди воруют, а в других нет?

Модель успеха

Каких людей наиболее охотно берут на хорошие должности?

Работа с клиентами

1. Какой клиент является наиболее проблемным для компании?
2. Из-за чего чаще всего случаются конфликты с клиентами?

Шесть худших типов кандидатов

Кандидаты, с которыми будет сложно работать



-  **Большая шишка:** ссылается на знакомство с гендиректором, настаивает на встрече, но... на собеседовании не может привести ни одного внятного примера.
Что делать: проверять на результативность и не поддаваться флеру власти.
-  **Сомневающийся:** присылает резюме, но очень боится: а вдруг вакансия — подлог, обман и профанация в одном флаконе? А вдруг компания завтра разорится?
Что делать: будьте осторожны. Такой кандидат может распространять сплетни, слухи и нагнетать напряженность в коллективе. Но есть и плюсы: он будет полезен в управлении рисками, ревизионном отделе или направлении аудита.
-  **Мыльный пузырь:** в резюме - названия известных компаний, но стаж редко достигает одного года, а профессионального роста нет.
Что делать: проводить [интервью по компетенциям](#) и внимательно проверять рекомендации.

Кандидаты, с которыми будет сложно работать



-  **Несчастный случай:** пробелы в опыте объясняет трудностями на рынке труда, болезнью родственников и мировым кризисом. Не спешит проходить отбор.
Что делать: такие кандидаты чаще встречаются при массовом подборе на рядовые позиции. Не спешите: из компромиссов при найме ничего хорошего не выходит.
-  **Корпоративный хитрец:** легко проходит интервью и испытания. Успеваает влюбить в себя всех, кто находился с ним в помещении дольше пяти минут. Рассказывает умопомрачительную историю карьерных достижений.
Что делать: не торопитесь с наймом, проведите несколько встреч и проясните все нестыковки. Даже самая искусная ложь проявляется в мелочах.
-  **Джеймс Бонд:** профессионал с отличными рекомендациями, крайне неприступен. Выбирает из нескольких офферов, может резко изменить решение и отменить встречу.
Что делать: настоящие профи влюбляются не в оклад и соцпакет. Их может покорить только идея. Если вы любите свой продукт или услугу — есть шанс на взаимность.

Итоги: что делать и как нанимать?

Работодателям необходимо меняться!

- **Нанимайте без предрассудков:** отказ от шаблонного мышления, от эйджизма и иных проявлений предвзятого отношения к соискателям;
- **Улучшайте условия труда:** больше половины соискателей считают наиболее важными при выборе компании-работодателя достойную и вовремя выплачиваемую зарплату, удобное рабочее место со всем необходимым, широкие возможности для карьерного роста и оплату сверхурочного рабочего времени;
- **Разбирайте отклики:** уже через 2-3 дня после отклика больше 40% соискателей перестают ждать ответа от работодателей и теряют интерес к вакансии;
- **Используйте современные инструменты:** реклама вакансий, автоматизация, аналитика – ваши главные помощники в закрытии вакансий;
- **Работайте с репутацией и брендом работодателя** – выигрывают те компании, куда люди хотят идти работать.

Вопросы?