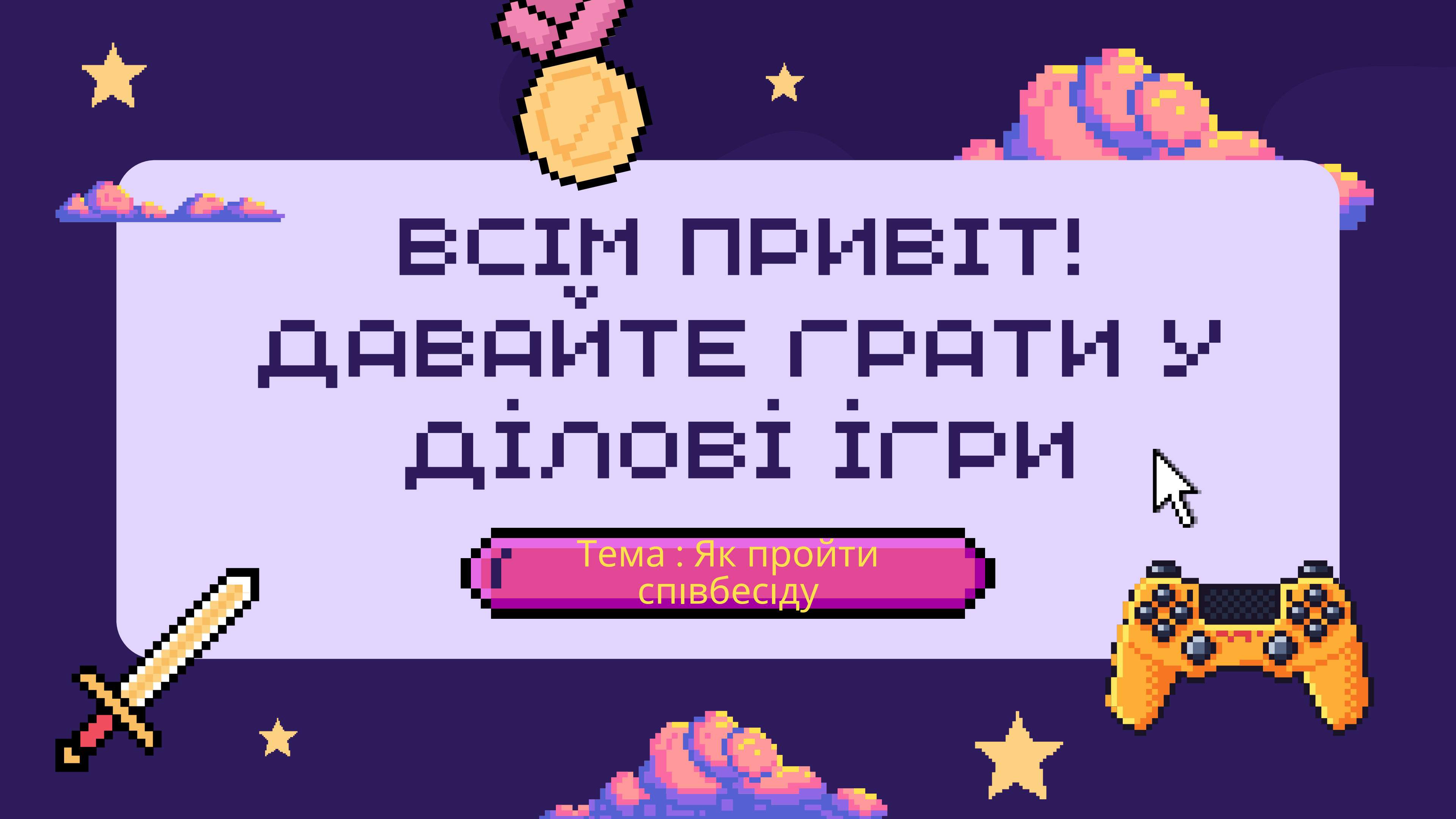
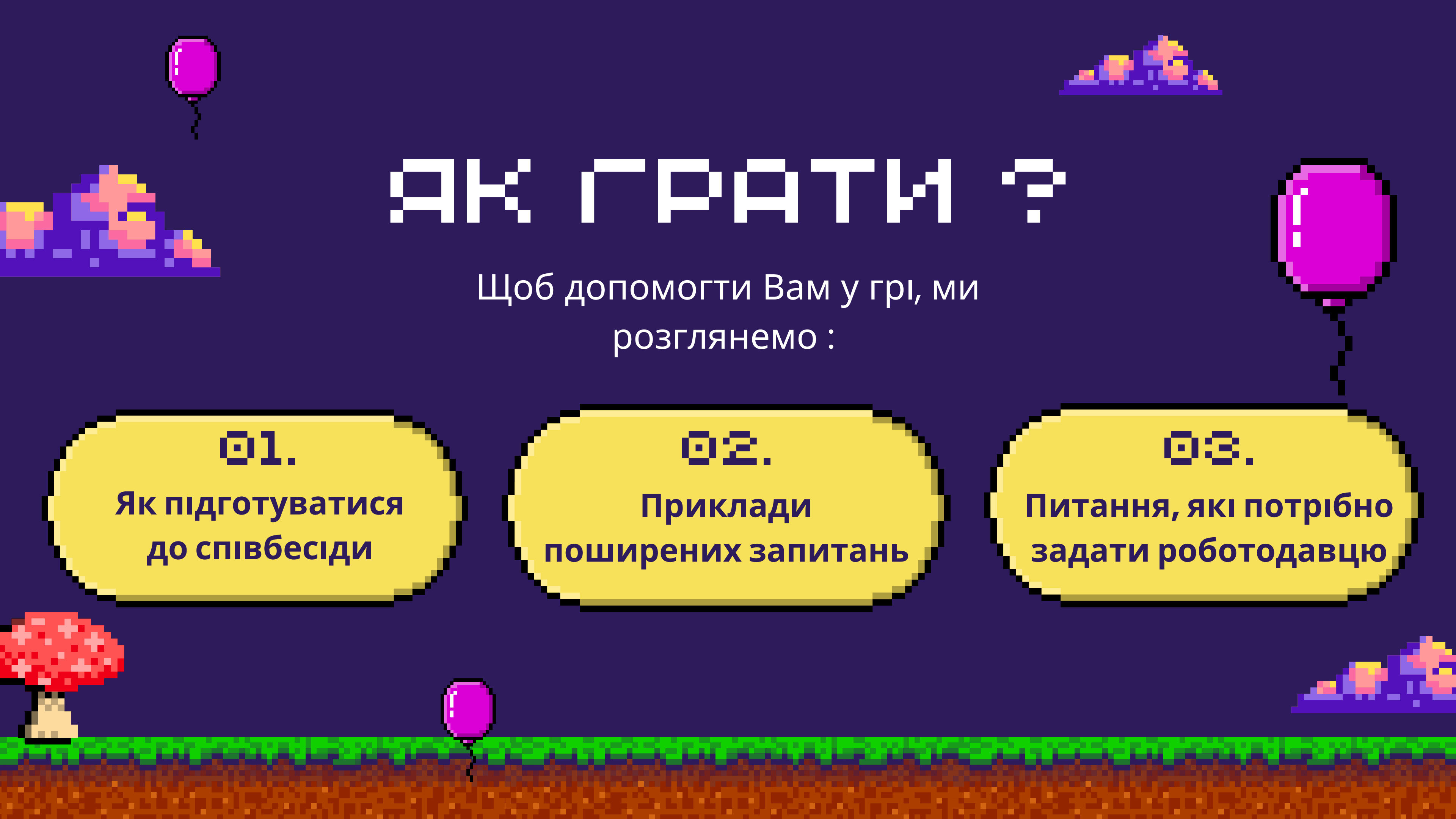




ВСІМ ПРИВІТ! ДАВАЙТЕ ГРАТИ У ДІЛОВІ ІГРИ

Тема : Як пройти
співбесіду





ЯК ГРАТИ ?

Щоб допомогти Вам у грі, ми
розглянемо :

01.

Як підготуватися
до співбесіди

02.

Приклади
поширених запитань

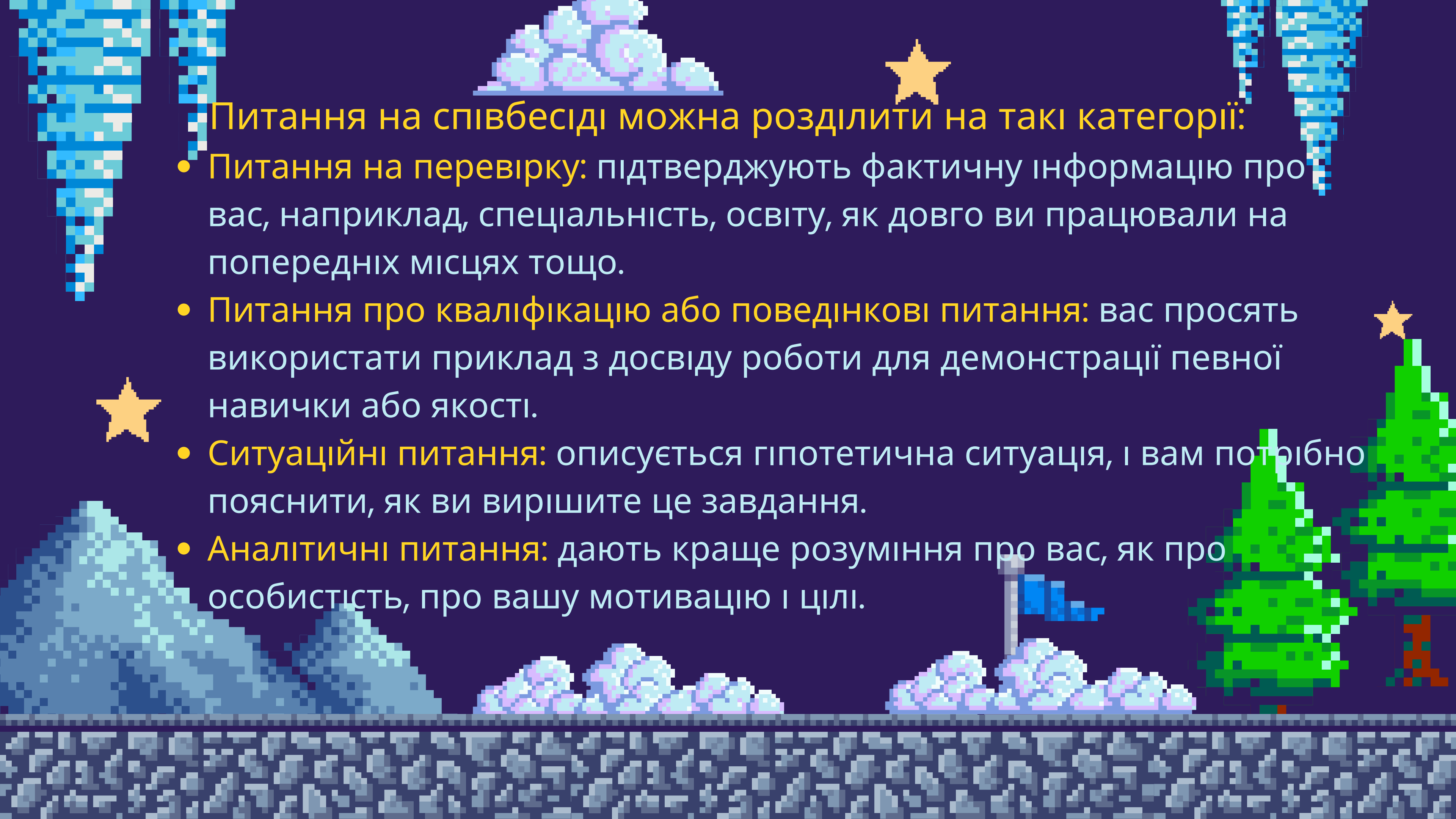
03.

Питання, які потрібно
задати роботодавцю

NO.1 ЯК ПІДГОТУВАТИСЯ ДО СПІВБЕСІДИ, ЩОБ НЕ ПРОВАЛИТИ ЇЇ:

1. ДЕТАЛЬНО ВИВЧИТЬ ОГОЛОШЕННЯ І ВИЗНАЧТЕ КЛЮЧОВІ ВИМОГИ ДО КАНДИДАТА.
2. СКЛАДІТЬ СПИСОК ВСІХ ВАШИХ НАВИЧОК І ЯКОСТЕЙ, ЯКІ ВІДПОВІДАЮТЬ ВИМОГАМ ВАКАНСІЇ. ЦЕ СТАНЕ В НАГОДІ, КОЛИ ВАС ЗАПИТАЮТЬ, ЧОМУ ВИ ІДЕАЛЬНО ПІДХОДИТЕ ДЛЯ ЦІЄЇ РОБОТИ.
3. ВИВЧИТЬ КОМПАНІЮ. ПРОЧИТАЙТЕ СТАТТІ ПРО НИХ, ЗАГЛЯНЬТЕ НА САЙТ, ДІЗНАЙТЕСЯ СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ КОМПАНІЇ, ЧИМ САМЕ ВОНА ЗАЙМАЄТЬСЯ АБО ВИРОБЛЯЄ. ЗНАЙДІТЬ І ЗАПАМ'ЯТАЙТЕ ІМЕНА КЕРІВНИКІВ.
4. ОЗНАЙОМТЕСЯ ЗІ СТАНДАРТНИМИ ПИТАННЯМИ ДЛЯ СПІВБЕСІДИ, А ТАКОЖ ТИМИ, ЯКІ МОЖУТЬ СТОСУВАТИСЯ ВАШОЇ ПОСАДИ. ПІДГОТУЙТЕ ВІДПОВІДІ.

START



Питання на співбесіді можна розділити на такі категорії:

- **Питання на перевірку:** підтверджують фактичну інформацію про вас, наприклад, спеціальність, освіту, як довго ви працювали на попередніх місцях тощо.
- **Питання про кваліфікацію або поведінкові питання:** вас просять використати приклад з досвіду роботи для демонстрації певної навички або якості.
- **Ситуаційні питання:** описується гіпотетична ситуація, і вам потрібно пояснити, як ви вирішите це завдання.
- **Аналітичні питання:** дають краще розуміння про вас, як про особистість, про вашу мотивацію і цілі.

№2 ПРИКЛАДИ ПОШИРЕНИХ ПИТАНЬ

Чому ви хочете піти зі
своєї теперішньої роботи?

Чому ви добре підходите
на цю посаду?

Як ви будете пристосовуватися
до роботи в новій компанії?

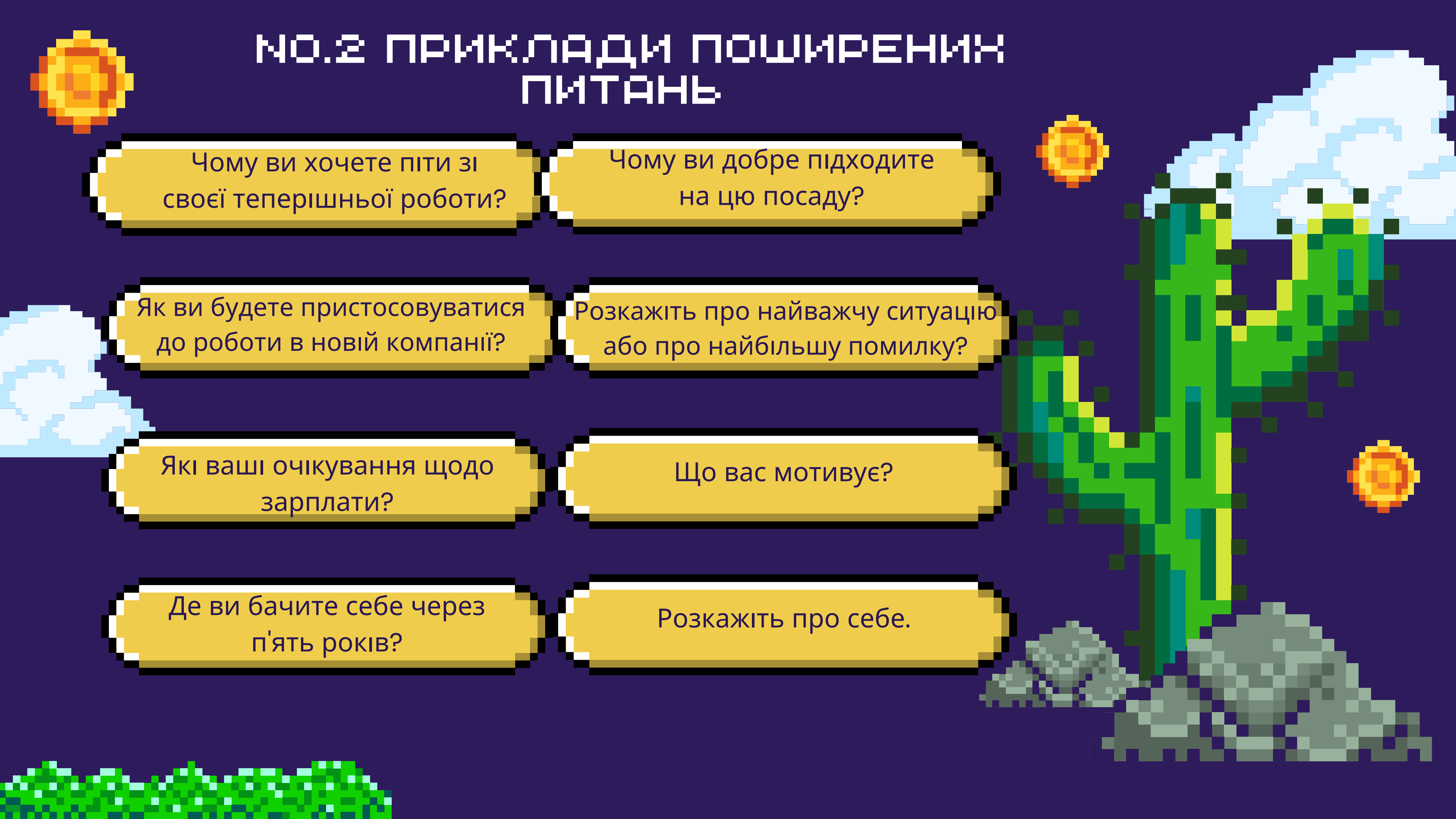
Розкажіть про найважчу ситуацію
або про найбільшу помилку?

Які ваші очікування щодо
зарплати?

Що вас мотивує?

Де ви бачите себе через
п'ять років?

Розкажіть про себе.

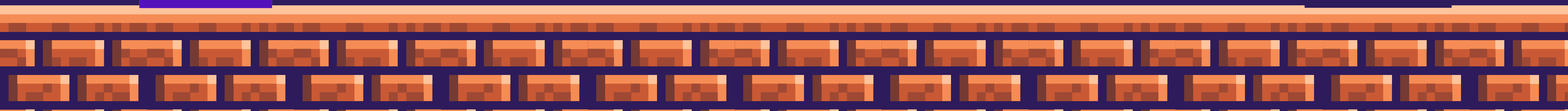
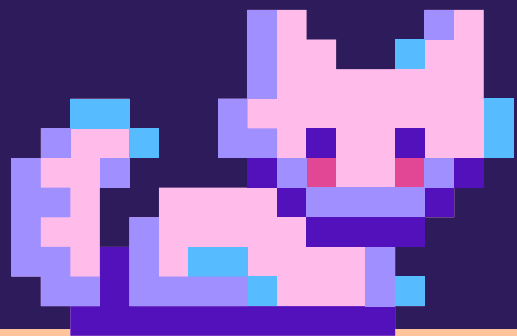
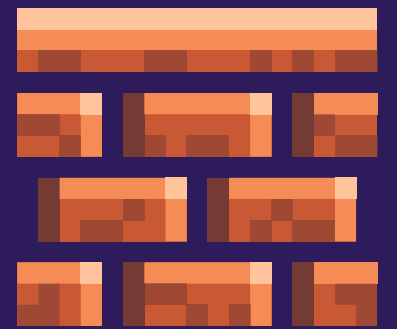
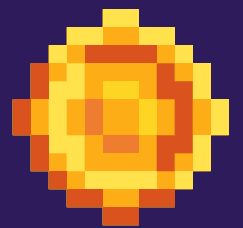
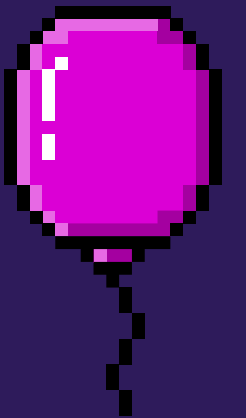




ДВІ ПРИЧИНИ ЗАДАВАТИ ПИТАННЯ РОБОТОДАВЦЮ:



- Показати, що ви зацікавлені в компанії і посаді, що ви виконали домашню роботу і дізналися все про сферу діяльності компанії.
- Уникнути неприємних сюрпризів. Запитавши про стан і майбутнє бізнесу під час співбесіди, ви зможете передбачити чи будуть скорочення або затримки зарплати в найближчому майбутньому.





№3 СПИСОК ПИТАНЬ, ЯКІ ПОТРІБНО ЗАДАТИ НА СПІВБЕСІДІ РОБОТОДАВЦЮ

1. Не могли б ви розповісти мені про культуру вашої компанії?

2. Які перспективи зростання на даній посаді?

3. З якими труднощами зазвичай стикається людина на цій посаді?

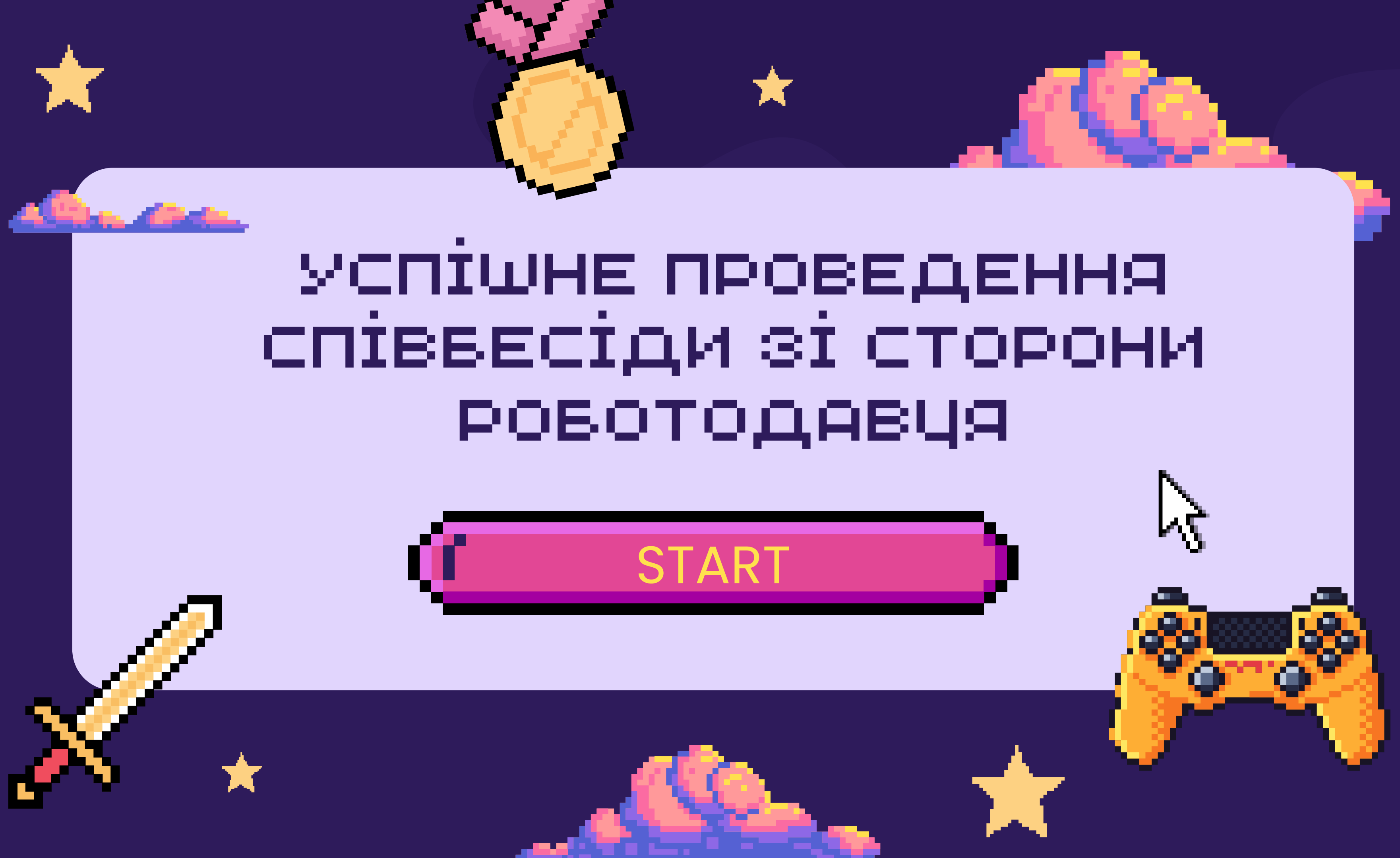
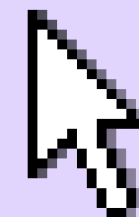
4. Якими будуть перші робочі дні?

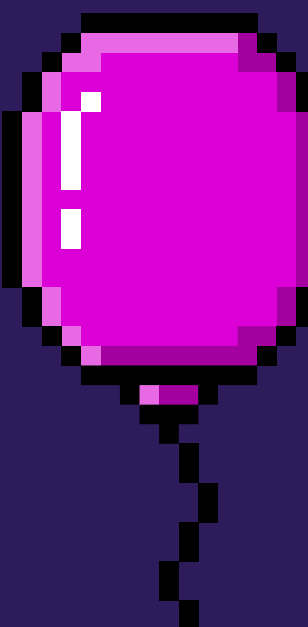
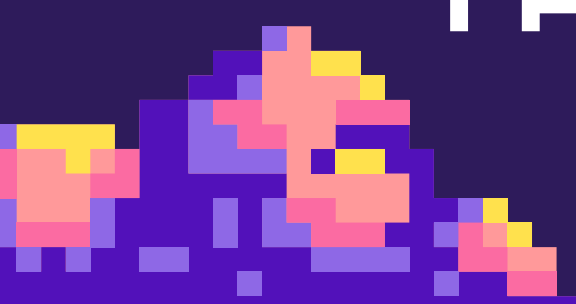
5. Чи передбачає моя посада відрядження, участь у додаткових проектах?

6. Які плани розвитку у компанії?

УСПІШНЕ ПРОВЕДЕННЯ
СПІВБЕСІДИ ЗІ СТОРОНИ
РОБОТОДАВЦЯ

START





ОЦІНИТИ КАНДИДАТА МОЖНА ЗА ТРЬОМА КЛАСИЧНИМИ КРИТЕРІЯМИ:

Мета проведення співбесіди – отримання достовірної оцінки кандидата на відповідність посаді, на яку він претендує. За підсумками співбесіди ви повинні зробити формальну оцінку кандидата.

01.

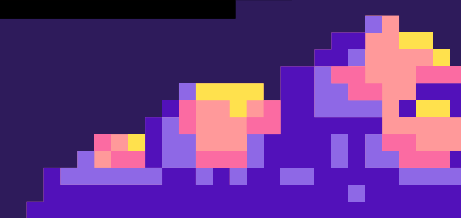
Відповідність кандидата
посаді (наявність
здібностей, знань, досвіду)

02.

Мотивація і стабільність
кандидата на майбутньому
місці роботи

03.

Особисті якості та
відповідність корпоративній
культурі роботодавця.



КІЛЬКА ТИПІВ ІНТЕРВ'Ю:

Структуроване інтерв'ю. Проводиться за строго структурованим стандартним зразком, дотримується чітка послідовність заздалегідь підготовлених запитань з точними формулюваннями. Універсальний метод, який має широке застосування в практиці підбору персоналу.

Інтерв'ю за компетенціями. Для початку сформулюйте модель компетенцій. Далі вам необхідно за п'ятибальною шкалою оцінювати кожну компетенцію (будь-яку ділову або особистісну якість або знання).

Дуже ефективний метод для підготовлених користувачів, дозволяє уникнути суб'єктивної оцінки.

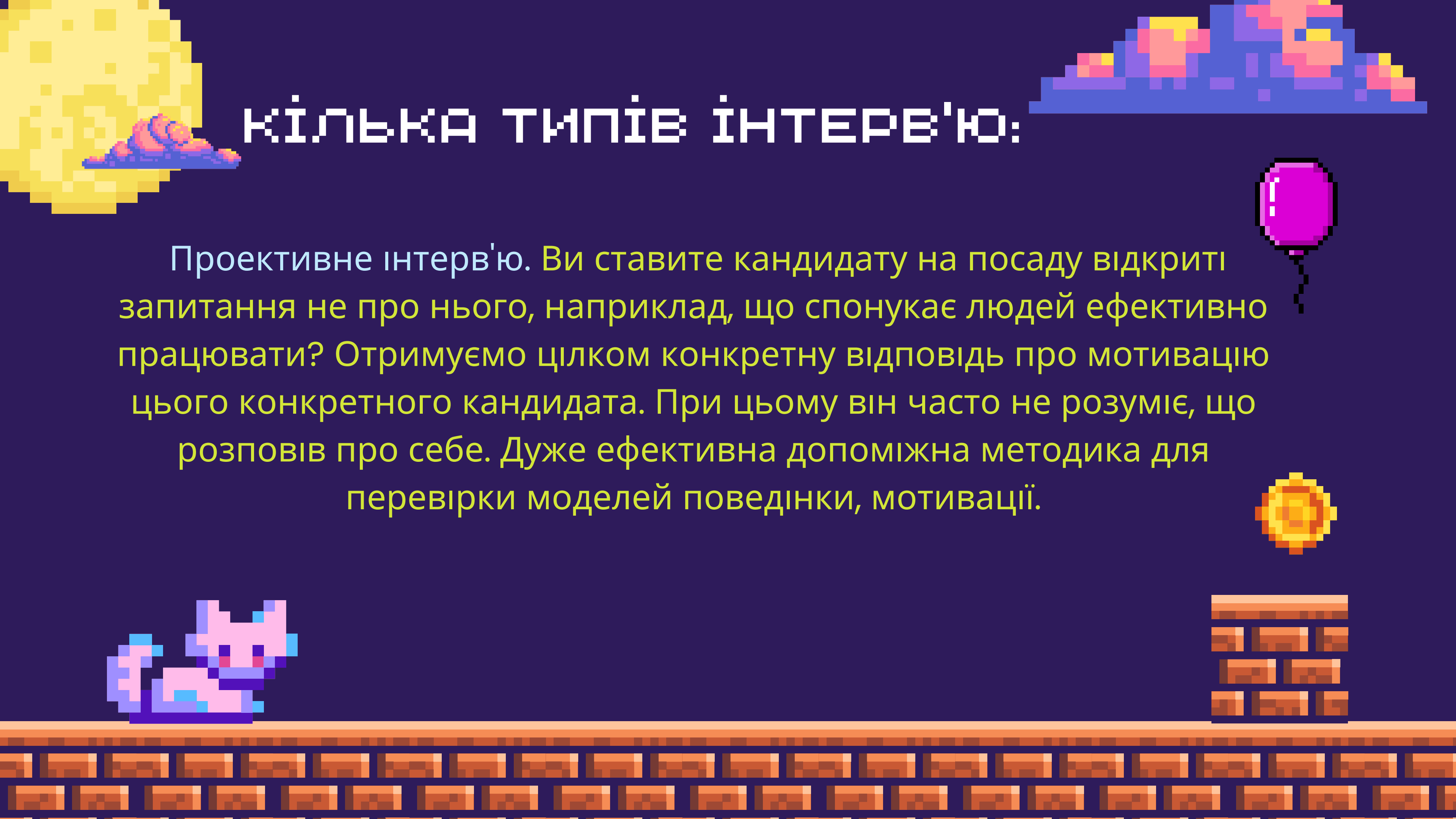
КІЛЬКА ТИПІВ ІНТЕРВ'Ю:

Стрес-інтерв'ю (провокаційне інтерв'ю), коли для кандидата

створюються стресові умови, наприклад, в швидкому темпі ставляться запитання на різні теми, навіть занадто особистого характеру.

Використовуйте дуже обережно, і тільки якщо майбутня робота кандидата реально буде проходити в стресових умовах.

CASE-інтерв'ю (ситуаційне інтерв'ю) передбачає запитання-завдання, моделювання ситуацій, що вимагають від кандидата певних дій або прийняття рішення. Зручно оцінювати вміння, навички, моделі поведінки, а також такі складні речі, як здатність до навчання, стресостійкість.



КІЛЬКА ТИПІВ ІНТЕРВ'Ю:

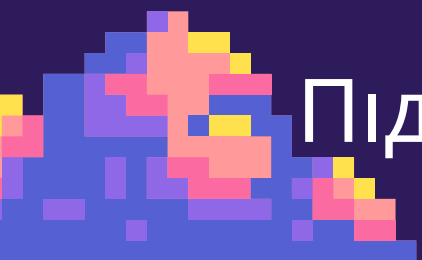
Проективне інтерв'ю. Ви ставите кандидату на посаду відкриті запитання не про нього, наприклад, що спонукає людей ефективно працювати? Отримуємо цілком конкретну відповідь про мотивацію цього конкретного кандидата. При цьому він часто не розуміє, що розповів про себе. Дуже ефективна допоміжна методика для перевірки моделей поведінки, мотивації.



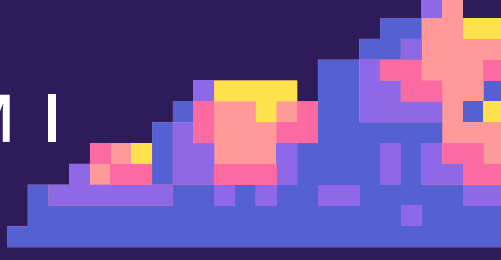
Дотримуйтесь загальної структури та етапності проведення співбесіди.

Послідовність важлива, допоможе сформувати достовірну оцінку кандидата.

Етапи типової співбесіди: 1) підготовка; 2) самопрезентація кандидата; 3) власне інтерв'ю (серія запитань); 4) презентація вакансії; 5) зворотний зв'язок і завершення; 6) обробка результатів.



Під час співбесіди емоційний тон повинен бути активним, піднесеним і доброзичливим. Темп мовлення діловий.



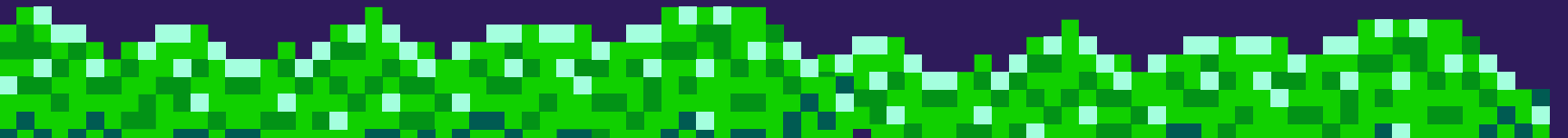
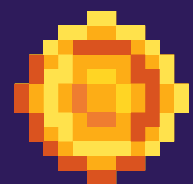
Неприпустимі запізнення, прояви незацікавленості у кандидаті, вияв неповаги і відкрита підозра в тому, що кандидат говорить неправду.

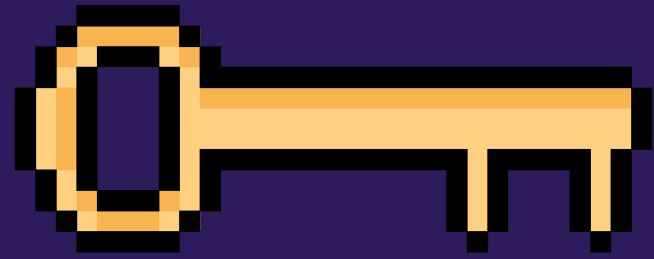


Ініціатива під час співбесіди повинна виходити від вас. HR-менеджер сам визначає регламент проведення співбесіди, етапи і теми, своїми запитаннями окреслює межі розмови.

Кандидат повинен відчувати, що саме ви ведете переговори. Необхідно більше слухати кандидата (приблизно 80% часу), ніж говорити самому.

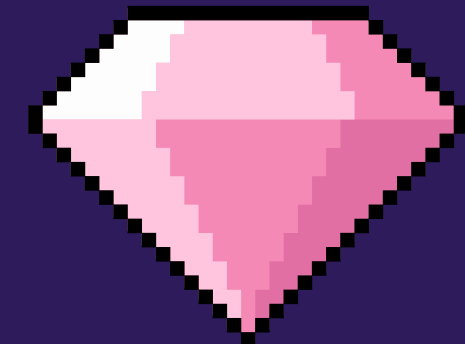
Якщо кандидат йде від запитань, розлого просторує на абстрактні теми, ввічливо поверніть його в русло бесіди, попросіть не відхилятися від суті.

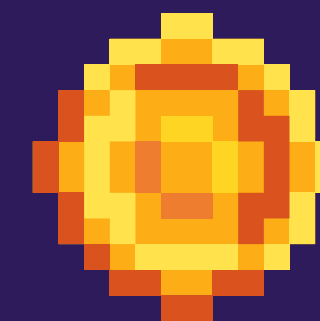
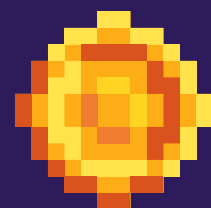




ARE YOU READY?

Let's get started





THANKYOU FOR
PLAYING

