

Распечатайте и используйте эту инструкцию. Она поможет вам в 10 (десять) раз повысить эффективность подбора персонала.

Как проводить собеседование. План идеального собеседования

Собеседование без четкого плана - выброшенное время. Никогда не приглашаем претендента на очное собеседование, не обсудив все базовые вопросы по телефону.

Две самые основные причины, по которым соискатели отказываются рассматривать наши предложения о работе:

1. Мы мало платим. Или очень мало платим. По их мнению.
2. До места работы далеко добираться. Или вообще невозможно добраться.

Мы отказываем соискателю тоже по двум основным причинам.

1. Уровень квалификации соискателя слишком низкий.
2. Лицо соискателя не внушает нам доверия.

Кроме основных причин, есть масса других. Но все другие просто не имеют значения, если существуют названные выше.

Наша задача в первом телефонном разговоре с соискателем - выяснить, а существует ли хоть одна из этих причин. Если существует, то не имеет никакого смысла приглашать этого человека на очное собеседование.

Задача телефонного собеседования - свести к минимуму вероятность того, что соискатель сам откажется от нашего предложения после очного собеседования.

В начале телефонного собеседования рекрутеру нужно:

— Представиться и предупредить о том, сколько времени должен занять разговор.

— Кратко рассказать о компании: давно ли на рынке, чем занимается. И обязательно - где расположено рабочее место. Тридцать секунд на все. Минута - уже много.

— Рассказать о вакансии. Начинаем с самого главного: точное название должности в нашей организации и точная информация о ежемесячном гарантированном доходе сотрудника.

Данная инструкция - результат анализа сотен тысяч собеседований, проведенных клиентами Superjob. Она предоставляется для вашего личного пользования. Вы можете распечатать ее. Мы просим не распространять ее за пределами вашей компании.

Спрашиваем, интересно ли предложение с точки зрения зарплаты? На этом этапе половина потенциальных кандидатов уже откажется от нашего предложения. Обсуждение вопросов зарплаты по телефону в два-пять раз уменьшает количество нерезультативных очных собеседований. И экономит нам до 80(!) процентов рабочего времени.

Не интересно - благодарим и завершаем разговор.

Если интересно, спрашиваем, сколько соискателю добираться до рабочего места. Достаточно субъективной оценки соискателем типа:

- близко (низкая вероятность увольнения в течение года по причине неудобства);
- недалеко;
- далеко (высокая вероятность увольнения сотрудника с низкой квалификацией и невысокой зарплатой в первый год работы).

В телефонном разговоре обязательно рассказываем про:

1. Особенности вакансии, 30 секунд - 1 минута.
2. График работы, 5 секунд;
3. Как оборудовано рабочее место, 10 секунд;
4. Сколько людей в подразделении, 5 секунд;
5. Кто непосредственный руководитель, его должность, как его зовут, 5 секунд.

Спрашиваем соискателя, есть ли у него вопросы.

Среднее время телефонного разговора с соискателем составит пять минут. Тридцать секунд - с тем, кто откажется сразу, и десять минут - с заинтересованным.

Тем соискателям, которые заинтересовались нашим предложением, на электронную почту или в мессенджер отправляем:

1. Информацию о месте и времени очного собеседования.
2. Информацию о том, сколько времени займёт собеседование;
3. Перечень документов, который соискатель должен принести с собой на очное собеседование.
4. Наши контактные данные.
5. Ссылку на вакансию на Superjob или информацию о вакансии.
6. Ссылку на сайт нашей компании /странички в соцсетях с просьбой к соискателю внимательно ознакомиться с информацией.

Предположим, чтобы закрыть позицию мы в среднем общаемся с десятью кандидатами, а среднее время, затрачиваемое на одно собеседование с учётом предварительной подготовки, - один час. Мы поговорили с каждым из 10 кандидатов по телефону, имея четкий план (обязательно!), и каждый разговор

Данная инструкция - результат анализа сотен тысяч собеседований, проведенных клиентами Superjob. Она предоставляется для вашего личного пользования. Вы можете распечатать ее. Мы просим не распространять ее за пределами вашей компании.

занял у нас в среднем пять минут. Это 50 минут телефонных разговоров (округляем — один час). Три кандидата после разговора отказались от нашего предложения. Ещё трём мы отказали сами. Теперь мы не будем тратить шесть часов на бесполезные собеседования. Но час мы потратили уже. Итого: пять часов чистой экономии. Это почти целый рабочий день!

Сколько должно длиться очное собеседование?

В комнате для собеседований должны быть часы, которые видят все участники собеседования. Можно включить таймер на смартфоне.

15 минут

Для кандидата, которого мы рассматриваем на младшую/начальную позицию и на зарплату не более 50 тысяч рублей для Москвы - не более 15 (пятнадцати) минут. Этого более чем достаточно, для того, чтобы проверить так называемые софт скилс. Никаких особенных профессиональных навыков от такого кандидата мы не ждем. Проверять особо здесь нечего. Все мы будем учить на месте.

Мы помним, что у нас уже было десятиминутное телефонное собеседование. Перед нами кандидат, который в курсе того, что ему нужно будет делать. Имеет информацию о компании. Согласен на предлагаемую зарплату. Мы уже проверили его дипломы, сертификаты, трудовую книжку. На собеседовании в обязательном порядке должно присутствовать лицо, принимающее решение, - непосредственный руководитель сотрудника, он же заказчик. Непосредственный руководитель оценивает, готов ли он работать с этим человеком, задает два-три, (не более) вопроса, которые являются для него критичными.

Это должны быть стандартные вопросы.

Вопросы должны быть заранее подготовлены.

На эти вопросы должен существовать однозначный правильный ответ. Или несколько правильных ответов, если такое возможно.

Вопросы и ответы должны быть обязательно записаны.

Вопросы и ответы должны быть известны рекрутеру.

Всем соискателям задаются одинаковые вопросы в одном и том же порядке. Это позволит сравнивать соискателей между собой. Это необходимо, чтобы рекрутер мог проводить собеседования в отсутствие заказчика и проверять критически важные знания/навыки самостоятельно.

На вопросы должно уйти не более десяти минут. Еще пять минут мы отводим на то, чтобы непосредственный руководитель ответил на вопросы соискателя.

После собеседования мы просим соискателя подождать пять минут. Обсуждаем с заказчиком плюсы и минусы соискателя. Решение должно быть принято

немедленно. Откладывать недопустимо. Решение сразу озвучивается соискателю.

При отличном взаимопонимании между рекрутером и заказчиком собеседование может проводиться без заказчика. В этом случае решение о найме принимает непосредственно рекрутер, беря на себя ответственность. Решение также принимается в течение пяти минут после окончания собеседования. И сразу доносится до соискателя.

30 мин

Для кандидата средней квалификации или такого, которого мы рассматриваем на среднюю менеджерскую позицию и на зарплату не более 100 тысяч рублей для Москвы, - не более 30 (тридцати) минут.

Мы помним, что у нас уже было десятиминутное телефонное собеседование. Перед нами кандидат, который в курсе того, что ему нужно будет делать. Имеет информацию о компании. Согласен на предлагаемую зарплату. Мы уже проверили его дипломы, сертификаты, трудовую книжку. На собеседовании в обязательном порядке должно присутствовать лицо, принимающее решение - непосредственный руководитель сотрудника. Он же заказчик. Непосредственный руководитель оценивает, готов ли он работать с этим человеком, задает три-пять вопросов, которые позволяют оценить профессиональный уровень кандидата.

Это должны быть стандартные вопросы.

Вопросы должны быть заранее подготовлены.

На эти вопросы должен существовать однозначный правильный ответ. Или несколько правильных ответов, если такое возможно.

Вопросы и ответы должны быть обязательно записаны.

Вопросы и ответы должны быть известны рекрутеру.

Всем соискателям задаются одинаковые вопросы в одном и том же порядке. Это позволят сравнивать соискателей между собой. Это необходимо, чтобы рекрутер мог проводить собеседования в отсутствие заказчика и проверять критически важные знания/навыки самостоятельно.

Ответы на вопросы заказчика должны занять не более двадцати минут. Еще десять минут мы отводим на то, чтобы непосредственный руководитель ответил на вопросы соискателя.

После собеседования мы просим соискателя подождать десять минут. Обсуждаем с заказчиком плюсы и минусы соискателя. Решение должно быть принято немедленно. Откладывать недопустимо.

Один час

Для кандидата высокой квалификации или такого, которого мы рассматриваем на старшую менеджерскую позицию и на зарплату более 100 тысяч рублей для Москвы, - время на собеседование 1 час.

Мы помним, что у нас уже было десятиминутное телефонное собеседование. Перед нами кандидат, который в курсе того, что ему нужно будет делать. Имеет информацию о компании. Согласен на предлагаемый уровень зарплаты, но окончательное вознаграждение еще может обсуждаться. Мы уже проверили его дипломы, сертификаты, трудовую книжку. На собеседовании в обязательном порядке должно присутствовать лицо, принимающее решение, — непосредственный руководитель сотрудника. Он же заказчик. Хорошо, если на собеседовании будут присутствовать будущие коллеги кандидата, с которыми ему придется плотно взаимодействовать (сотрудничать, биться за ресурсы, конфликтовать, решать общие командные задачи). Непосредственный руководитель и будущие коллеги оценивают, готовы ли они работать с этим человеком. Задается пять-десять вопросов, которые позволяют оценить профессиональный уровень кандидата.

Это должны быть стандартные вопросы.

Вопросы должны быть заранее подготовлены.

Вопросы могут задаваться участниками по очереди в соответствии с предварительной договоренностью.

На эти вопросы должен существовать однозначный правильный ответ. Или несколько правильных ответов, если такое возможно.

Вопросы и ответы должны быть обязательно записаны.

Вопросы и ответы должны быть известны рекрутеру.

Всем соискателям задаются одинаковые вопросы в одном и том же порядке. Это позволят сравнивать соискателей между собой. В отсутствие заказчика собеседование не проводится.

Ответы на вопросы заказчика должны занять не более сорока минут. Еще двадцать минут мы отводим для того, чтобы непосредственный руководитель и будущие коллеги ответили на вопросы соискателя.

После собеседования мы просим соискателя подождать десять—пятнадцать минут. Обсуждаем с заказчиком и коллегами плюсы и минусы соискателя. Отрицательное решение должно быть принято немедленно. Откладывать недопустимо. При отрицательном решении соискатель сразу ставится об этом в известность.

При наличии нескольких кандидатов окончательное решение может быть отложено, но не более чем на пять рабочих дней. Если существует вероятность, что решение займет больше пяти рабочих дней, а других кандидатов на позицию пока нет, то должно быть автоматически принято положительное решение и кандидату нужно сразу же сделать предложение.

Данная инструкция - результат анализа сотен тысяч собеседований, проведенных клиентами Superjob. Она предоставляется для вашего личного пользования. Вы можете распечатать ее. Мы просим не распространять ее за пределами вашей компании.

Внимание! Большинство вопросов, которые мы задаем соискателю в очном интервью, и желательно вообще все вопросы, которые мы задаём в телефонном интервью, должны быть «закрытыми».

«Расскажите о себе» - плохой открытый вопрос. Все соискатели ответят на него по-разному. Сравнить ответы и выбрать объективно лучший будет невозможно.

Хороший закрытый вопрос, позволяющий сделать вывод о том, хочет ли соискатель развиваться вообще и по своей специальности в частности:

Сколько книг по своей специальности вы прочитали за последний месяц?

- более трех;
- одну;
- ни одной.

Того, кто ответил, что читал книги, уже можно спросить, какие.

Половина не вспомнит названий. И это тоже тест: те, кто не вспомнят названий, нас обманули, отвечая на первый вопрос.

Проверено. Работает.

Успехов в подборе!

[Разместить вакансию](#)