**Как улучшить результаты собеседования при приеме на работу**

Помощь психологов помогает превратить собеседование при приеме на работу из почти бесполезного опыта в реально действующее средство предсказания выполнения работы потенциальным сотрудником.

Порядка 50 лет психологи критиковали собеседование при приеме на работу основываясь на том, что они, во-первых – субъективны, во вторых – сильно подвержены предубеждениям, и в-третьих, что наиболее важно, слишком нерезультативны в предсказании последующего выполнения работы. Сотни проведенных исследований данной проблемы убедили психологов, работающих на предприятиях, что подобные собеседования зачастую не только бесполезны, но и приносят больше вреда, нежели пользы. В 1980-х психологи Гари Латам, Лайс Саари, Элиот Пурселл и Майкл Кампион пришли к выводу, что собеседования могут быть значительно улучшены при условии приведения их к определенной структуре, а так же сосредоточении собеседования на вопросах, раскрывающих способности испытуемого к правильным суждениям в различных ситуациях. Психолог Том Джанс, в свою очередь, предлагал другую стратегию улучшения результатов опроса при приеме на работу – строить собеседование вокруг примеров прошлого поведения испытуемого, а не искать ответы в гипотетических ситуациях в будущем.

Обзоры последующих исследований привели к выводу: любая из предложенных схем собеседования при приеме на работу достаточно результативна. Проблемы типичного собеседования, как правило, связаны с его возможной непоследовательностью либо недостаточной структурированностью. Существует множество стратегий ведения собеседования, призванных повысить полноценность и правдивость его результатов. Один из них – создание сценария предстоящей беседы, включающего стандартный набор вопросов и возможные ответы на них испытуемым. В последствии данный сценарий модернизируется путем акцентирования на удачных моментах и отказа от неудачных.

Фактически каждый предприниматель прибегает к собеседованию с кандидатом на работу, для принятия конечного решения. Однако до появления и развития структурированных интервью, было распространено мнение, что они не только неэффективны, но и несут потенциальную дискриминацию нанимаемого служащего. Исследования показали, что практически любое наложение структуры на собеседование при приеме на работу ведет к улучшению результатов и несет в себе тенденцию к уменьшению потенциальной дискриминации испытуемого по сравнению, на пример, с широко распространенными тестами познавательной способности и др.

Ежегодно проводятся миллионы собеседований при приеме на работу: фактически каждый работоспособный американец, проходит в своей карьере хоть оно собеседование. Начиная с 30-х годов прошлого века до 1980-х годов психологи давали единственный совет предпринимателям и испытуемым – будьте осторожнее с собеседованием – бесполезный совет, который так и не был принят. С развитием и становлением структурированных методов собеседования, психологи смогли дать проверенный, практический совет предпринимателям, позволивший проводить опрос кандидатов на работу менее субъективно и предвзято, предсказывая выполнение работы сотрудником в будущем.