**Оглавление**

[Введение 2](#_Toc287951920)

[Собеседование как ключевой метод отбора персонала 3](#_Toc287951921)

[Методы собеседования 3](#_Toc287951922)

[Классификация типов собеседований 3](#_Toc287951923)

[Типы собеседований по содержанию: 3](#_Toc287951924)

[Типы собеседований в зависимости от цели: 3](#_Toc287951925)

[Типы собеседований по форме организации: 3](#_Toc287951926)

[Заключение 3](#_Toc287951927)

[Список литературы 3](#_Toc287951928)

**Введение**

Переход нашей страны к рыночной экономике привел к возникновению рынка труда. Этот рынок характеризуется высвобождением рабочей силы и увеличением числа лиц, ищущих работу. В условиях рынка происходят изменения в системе ценностей. Так, на одно из первых мест в ценностном ряду выдвигается получение работы. В связи с этим люди, чтобы улучшить свои шансы на получение работы, должны быть готовы к постоянному совершенствованию. Иногда даже к смене профессии. Некоторые соискатели рабочих мест готовы ради получения интересующей их хорошо оплачиваемой работы даже поменять место жительства.

Собеседование – неотъемлемая часть процесса подбора персонала, во время которого, порой, используется огромное количество профессиональных методов и приемов, позволяющих дать максимально объективную оценку уровню соответствия кандидата предлагаемой ему должности. С каждым днем инструментарий специалистов по подбору персонала пополняется новыми разработками в области оценки профессиональных и личностных качеств соискателей, а также анализа предыдущего опыта работы.

Цель данной работы – сделать сравнительный анализ различных типов собеседования. Задачи, которые я перед собой ставлю:

* изучить материал по данной теме;
* раскрыть понятие собеседования;
* выявить методы и принципы собеседования;
* дать классификацию типов собеседования;
* сделать вывод по проделанной работе.

**Собеседование как ключевой метод отбора персонала**

Собеседования до сих пор являются наиболее широко применяемым методом отбора кадров. Даже работников неуправленческого состава редко принимают на работу без хотя бы одного собеседования. Подбор руководителя высокого ранга может потребовать десятков собеседований, занимающих несколько месяцев.

Прежде чем приступить к собеседованию, следует составить программу, которая зависит главным образом от числа кандидатов и от того, какие виды собеседования (по отдельности или в комбинациях) будут использованы. Программа зависит также от места проведения собеседования. Если проводится поиск большого числа сотрудников по всей стране, то управляющий может провести собеседование в региональном отделении компании или в гостинице, а также поручить проведение предварительных собеседований региональным менеджерам. Если собеседование проводится централизованно, то следует использовать для этих целей офис фирмы или ее подразделения, что даст значительный эффект для создания благоприятного образа компании.

После того как составлена программа, получены личные рекомендации и рекомендации от прежних работодателей, а также приглашены кандидаты, можно приступать к процессу собеседования.

После того как будет произведена оценка всех кандидатов, можно приступать ко второй стадии, предусмотренной системой объективных оценок претендентов: к составлению аналитической таблицы, в которой записываются имена всех кандидатов и ключевые требования к ним, против имени каждого кандидата проставляется оценка по соответствующему признаку. Такой подход позволяет внести элемент объективности в этот исключительно субъективный процесс.

Однако исследования выявили целый ряд проблем, снижающих эффективность собеседований как инструмента отбора кадров. Основа этих проблем имеет эмоциональный и психологический характер. Так, например, существует тенденция принятия решения о кандидате на основе первого впечатления, без учета сказанного в остальной части собеседования. Другая проблема заключается в тенденции оценивать кандидата в сравнении с лицом, с которым проводилось собеседование непосредственно перед этим. Если предыдущий собеседник выглядел особенно плохо, то последующий посредственный кандидат будет выглядеть хорошо или даже очень хорошо. Есть у проводящих интервью и такая тенденция, как оценка более благоприятно тех кандидатов, внешний вид, социальное положение и манеры которых в большей мере напоминают их собственные.

Исследования показывают, что структурированные интервью со стандартизированными и записанными вопросами и ответами повышают точность этого метода. Вместе с тем, собеседование следует сконцентрировать на тех вопросах, которые конкретно относятся к данной работе.

**Методы собеседования**

Собеседование при приеме на работу имеет решающее значение в процессе подбора кадров. Заключается в отборе подходящего человека для работы на основе объективных критериев, которые применяются к кандидату взвешенно и справедливо. Собеседование преследует две главные цели:

* помочь организации оценить кандидатов на соответствие должности;
* помочь кандидатам оценить организацию как будущее место работы.

Исторически сложились следующие методики проведения собеседования:

* Британский метод собеседования основан на личной беседе с кандидатом членов кадровой комиссии. Интервьюеры интересуются биографией, традициями семьи и местом, где он получил образование: «Не родственник ли Вы герцога Соммерсетского? Кто из семьи служил в Королевском флоте? Где Вы учились – не в Оксфорде?» Если кандидат успешно отвечает на заданные вопросы, то он быстро принимается.
* Немецкий метод основан на предварительной подготовке кандидатами значительного числа документов с обязательными письменными рекомендациями известных специалистов, ученых, руководителей, политиков. Экспертная комиссия из компетентных лиц анализирует представленные документы, следит за правильностью их оформления. Кандидаты на вакантные должности проходят целый ряд обязательных строгих процедур, предшествующих непосредственному собеседованию.
* Американский метод собеседования сводится к проверке интеллектуальных и творческих способностей, психологическому тестированию с использованием компьютеров и наблюдению за кандидатами в неформальной обстановке. Для этого кандидат приглашается, к примеру, на уикэнд, презентацию, ланч. При этом обращается большое внимание на потенциал человека и недостатки его личности, что не всегда подтверждает возможность работы подобранного таким способом менеджера в команде. Однако такой метод позволяет выявить скрываемые недостатки личности, которые могут быть недопустимы для работы в конкретной фирме.
* Китайский метод основан на предварительных письменных экзаменах и имеет давние исторические традиции. Кандидаты пишут ряд сочинений, доказывая знание классики, грамотность письма, знание истории. Успешно сдавшие все экзамены, а таких набирается несколько процентов от участвующих в конкурсе, пишут заключительное сочинение на тему будущей работы. Выдержавшие и этот экзамен допускаются к непосредственному собеседованию. В случае приема на работу их служебное положение нередко зависит от полученной на экзаменах отметки.

В современной практике кадровой работы обычно наблюдаются различные комбинации вышеназванных методов.

**Классификация типов собеседований**

Существуют несколько классификаций типов собеседований по разным основаниям:

**Типы собеседований по содержанию:**

*Биографическое собеседование.*

Биографические собеседования строятся вокруг фактов из жизни кандидата, его прошлого опыта. В ходе такого интервью задаются вопросы типа: «расскажите о своей прошлой работе», «Почему вы выбрали именно тот институт, в который поступили?», «Если бы вы могли вернуться на 10 лет назад, что бы вы сделали по-другому?».

Биографическое собеседование дает возможность оценить то, что кандидат уже сделал в своей жизни и, на основании этого предположить, насколько успешно он будет работать в должности, на которую претендует. Ограниченность биографического собеседования состоит, прежде всего, в невозможности оценить сегодняшнее состояние кандидата, его способности и мотивацию.

*Ситуационное собеседование.*

В ходе ситуационного интервью кандидату предлагается решить одну или несколько проблем, практических ситуаций. В качестве таковых часто используются реальные или гипотетические ситуации, связанные с будущей деятельностью кандидата. Проводящий собеседование сотрудник оценивает как сам результат, так и методы, с помощью которых кандидат находит решение. Данный тип позволяет в большей мере оценить способности кандидата решать определенные типы задач, нежели его аналитические способности в целом.

*Критериальное собеседование.*

Представляет собой интервью, во время которого кандидату задаются вопросы о том, что бы он сделал в определенной ситуации (связанной с будущей профессиональной деятельностью), а его ответы оцениваются с точки зрения заранее выбранных критериев. преимущества этого вида собеседования состоят в использовании вопросов и методов оценки, непосредственно связанных с профессиональной деятельностью, а также легко ранжировать кандидатов, отвечающих на стандартные вопросы. Недостатки связаны с ограниченностью оцениваемых качеств кандидата и необходимостью тщательной подготовки для проводящего собеседование сотрудника.

**Типы собеседований в зависимости от цели:**

*Отсеивающее собеседование.*

Из всех соискателей, предложивших свои услуги, выбираются те, которые потом станут реальными кандидатами. Такое собеседование можно рассматривать, как предварительный разговор, после которого лишь некоторые соискатели будут приглашены на следующее собеседование. Во время отсеивающего собеседования кандидаты должны ответить на все вопросы (даже если решено, что он не годится), поэтому интервьюер должен быть готов на них ответить.

*Отборочное собеседование.*

Это решающая беседа, в которой работодатель оценивает квалификацию кандидата по диплому и по опыту работы, его решимость и цели, движущие им мотивы, его возможности и тому подобное. Этот вид собеседования – самый подробный и наиболее глубокий из всех.

Отборочное собеседование проводится либо приглашенным со стороны специалистом по подбору кадров, либо сотрудником отдела кадров, куда устраивается данный соискатель.

Если кандидата пригласили на собеседование этого типа, значит, он является реальным соискателем вакантного места и его сравнивают с другими соискателями, имеющими примерно такую же подготовку и опыт.

В ходе отборочного собеседования кандидат может поинтересоваться задачами организации и отдела, принципами, которыми здесь руководствуются, должностными обязанностями, возможностями продвижения по службе и другими важными вопросами. Кроме того, можно попросить кандидата высказать свое мнение относительно определенных рабочих ситуаций, его взаимоотношений с сослуживцами и начальством, рассказать о своих собственных планах и задачах на будущее.

*Серийное собеседование.*

Здесь речь идет о серии разнотипных собеседований с разными людьми. Вначале может состояться отсеивающее собеседование с рядовым сотрудником отдела кадров, затем следует отборочное собеседование с начальником отдела кадров. Потом кандидата можно отправить к начальнику того отдела, в который он устраивается. Ему можно предложить встретиться с сотрудниками других отделов, в контакте с которыми ему предстоит работать. В некоторых случаях для окончательного выбора человека, которому предстоит занять ответственный пост, устраивают весьма многочисленные собеседования.

**Типы собеседований по форме организации:**

***Телефонное / видео интервью (превью).***

Первый шаг к взаимодействию работодателя с соискателем. На данном этапе выясняется уровень общей заинтересованности соискателя в рассмотрении предлагаемой вакантной должности, отсев неподходящих по формальным признакам кандидатур. Иногда, такое интервью выделяют в самостоятельный инструмент подбора персонала и называют скринингом персонала.

*Индивидуальное собеседование.*

Это наиболее общий тип собеседования, включающий одного интервьюера, говорящего отдельно с каждым кандидатом. Такая форма организации позволяет установить хороший контакт с соискателем, обсудить большое количество вопросов за достаточно короткий промежуток времени. Однако, не исключены ошибки в оценке, связанные с субъективизмом интервьюера, ошибки «по контрасту» и т.д.

*Групповое собеседование.*

Проводится несколькими интервьюерами. Многих кандидатов такая форма собеседования пугает больше всего. Когда беседа ведется один на один, можно сосредоточится, установить зрительный контакт, создать приятную атмосферу и мило поболтать. Но, когда задающих вопрос трое, пятеро или того больше, все время приходится помнить о том, сколько глаз наблюдает за тобой, и жестко контролировать каждое слово и каждый жест.

О проведении группового собеседования кандидату желательно сообщить заранее.

В случае группового собеседования создается обстановка неопределенности и безразличия, что создает дополнительные трудности для кандидата.

Причина проведения группового собеседования отчасти состоит в том, как поведет себя соискатель в напряженной обстановке, когда ему придется вести беседу сразу с несколькими незнакомыми людьми, какова его способность к общению и насколько он приспосабливается к группе. Обычно групповые собеседования проводятся несколькими сотрудниками того отдела, в котором есть вакантное место.

**Заключение**

Как известно, собеседование является одним из самых важных этапов при поиске новой работы, ведь в некоторых случаях совсем не нужно заполнять анкеты, проходить тесты или присылать резюме, но в любом случае процесс поиска работы рано или поздно заканчивается собеседованием (пусть даже коротким и чисто формальным). Именно по этой причине собеседованию уделяется большое внимание, а специалисты по подбору персонала много пишут на эту тему и подробно рассказывают о поведении на собеседовании и других нюансах. Тема собеседований часто затрагивается в различных пособиях по трудоустройству и на многочисленных страницах интернета. При этом часто собеседование называют интервью, ведь на самом деле это не диалог между работодателем и соискателем, а больше ответы последнего на вопросы первого.

Для того чтобы сделать процесс отбора наиболее оптимальным, целесообразно использовать различные варианты проведения собеседований.

Умение проводить различные виды собеседований предоставит вам дополнительные возможности для правильной оценки соискателей, а также позволит добиться высоких результатов работы.

Существует много различных типов собеседований. Форма собеседования будет зависеть не только от стиля, выбранного вашим интервьюером, но и от вида деятельности компании, должности, на которую Вы претендуете, Ваших личных качеств и качеств Вашего интервьюера.

**Список литературы**

1. Беляев М.К. Управление персоналом на предприятии: Учебное пособие. - Волгоград: ВолгГАСА, 2005.
2. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления. - М.: 2003.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и наем. Исследование зарубежного опыта. - Воронеж, 1998.
4. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. - М., 2008.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник для ВУЗов. - М.: ИНФРА-М, 2003, 637 с.
6. Королевский М.И. Поиск и отбор персонала. - М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2008, 254 с.
7. Магура М.Н. Поиск и отбор персонала. - М.: 2000, 160 с.
8. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. Шеметова П.В. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск, 2000, 312 с.