



При проведении опроса потенциальных сотрудников для Вашего бизнеса, важно иметь в виду несколько моментов. Во-первых, есть некоторые вопросы, которые не стоит задавать по эстетическим причинам, как правило, это касается возраста, вероисповедания, семейного положения, сексуальной ориентации и т.д. В случае если эта информация важна для Вашей компании, такого рода вопросы можно включить в анкету соискателя.

Во-вторых, после принятия на работу сотрудника, ряд проблем может коснуться и самой организации (состояние здоровья, оплата труда, экономическая нечистоплотность и т.д). Тщательное собеседование поможет избежать возможных будущих проблем, как для Вас, так и для будущего сотрудника (например, в силу недостаточности знаний, человек не может выполнять возложенные на него обязанности).

Важно понимать, что время, тратящееся на поиск необходимо сотрудника, теряется довольно много. Нет смысла проводить собеседование у людей, которые изначально не подходят для предлагаемой работы. Читайте резюме и приложения к ним внимательно, что бы отсеять неквалифицированных кандидатов. Если информации не достаточно, не стоит пренебрегать запросом на предоставление более подробной информации. Таким образом, Вы сэкономите время. Ограничьте количество собеседований в день (если времени достаточно, оптимальным количеством считается пять шесть собеседований на один рабочий день), так Вы сможете уделить достаточно времени и внимание каждому кандидату, что позволит принять правильное решение. Так же, если кандидат квалифицирован и подходит компании, и ему было уделено достаточно времени, это оставит положительное впечатление о Вас.

Во время собеседования есть смысл проводить больше времени спрашивая о критическом мышлении кандидата, его способностях и отношении к работе, и меньше времени сосредотачиваться на достижениях. Умный человек с позитивным отношением

к своей работе, но, возможно, с меньшими достижениями, будет работать лучше, чем человек с плохим отношением, но серьезными карьерными достижениями. Во время проведения собеседования важно создать сценарий события (вопросами: «Что?», «Если?»). Эти вопросы помогут увидеть предполагаемые решения кандидата в определенных штатных ситуациях, и сделать вывод о целесообразности приема на работу такого сотрудника.

В завершающем этапе собеседования необходимо дать возможность кандидату задать вопросы о компании, уточнить интересующие его нюансы. Если у потенциального сотрудника нет вопросов это плохой признак. Хороший сотрудник любопытен с долей энтузиазма, ему не безразлично будущее место работы. Можно многое сказать о человека по тем вопросам, которые он задает, и, наблюдая за реакцией на Ваши ответы. Проанализировав реакцию кандидата, ответьте себе на вопрос: «Это тот человек, с которым Вы хотели бы иметь дело?».