

Интервю – сегашно състояние

В тази статия ще говорим за интервюиране на кандидат за работа с въпроси насочени към **настоящото състояние**, в което се намира. Подобен стил се използва често при подбор на изпълнителен персонал. Част от въпросите са взаймствани от „STAR” интервюто (situation, task, action, result). Целта им е да дадат повече информация за:

- образованието и придобитите квалификации;
- настоящата ситуация, в която се намира кандидата;
- личностни черти на характера и тяхното проявление;
- желаниа и стремежи за реализация.

Ето няколко примерни въпроса както и целите, с които се задават:

Разкажете ми нещо за себе си! – С този въпрос ще разберем кое поставя на първо място кандидатът и каква е основната му ориентация. Може да започне да говори за семейството си, за своята работата, образование, минал опит, бъдещи планове и прочие. Това ще ни покаже какво степенува приоритетно в живота си. Този въпрос служи и като „ice breaker”, тъй като повечето хора лесно и спокойно говорят за себе си. Така ще имат време да се отпуснат и предразположат за останалата част от интервюто.

Разкажете ми нещо за последната си месторабота! Какви бяха Вашите задължения и отговорности там? – С този въпрос ще получим информация относно спецификата на работата му. Също така ще ни даде подробности дали кандидатът е извършвал нещо повече от делегираните за длъжността права и задължения. Ще разберем за отношението му към работния процес и към работодателя като цяло.

Ако е работил на повече от едно място продължаваме със същия въпрос и за останалите му местоработи, като целите ни остават същите.

Каква е причината да кандидатствате за тази позиция? – Това ще ни помогне да си изясним подбудите и мотивите на кандидата в професионален план. Също така ще ни помогне да си изясним представите, които има за позицията, за която кандидатства.

Как си представяте работата в тази фирма? – С този въпрос ще получим информация доколко добре е запознат със спецификата на работа и дали е направил проучване (което би говорило добре за него). Ако отговорът е далеч от реалността, това означава, че има голяма вероятност кандидатът да остане разочарован от разликата между очаквания и действителност.

Какво знаете за „име на фирма“? – Така ще разберем доколко сериозно се е подготвил кандидатът за това интервю, което е показателно за желанието му да започне работа във фирмата, както и за навиците му като цяло.

Какви са очакванията Ви от работата в тази фирма? – Тук следим как кандидатът ще подреди очакванията си. Примерно „добра работна среда, заплащане, етично

отношение“. След като ги запишем в реда, по който са били изброени, може да зададем уточняващи въпроси като:

Какво разбирате под „добра работна среда“?

Какво разбирате под „заплащане“?

Какво разбирате под „етично отношение“?

От тези отговори ще получим информация за личностните разбирания на кандидата по тези въпроси, които той поставя като основни. Може да получим отговори като „Добра работна среда е служителите да не се карат често“, което е показателно, че според интервюирания конфликтите са (или са били) част от работния процес. Самият факт (без значение от контекста и начина на изказ), че се използват думи като „конфликти“, „проблеми“, „лоша среда“ и прочие ни дава индикация и е достатъчен отговор.

За какви други позиции кандидатствате в момента? – Въпрос за общата професионална насоченост и търсения на кандидата.

Кои Ваши качества и способности оценявате най-високо? – С този въпрос получаваме отговор за това кои са мотиваторите и насоките за личностно развитие на кандидата за момента.

Следват няколко въпроси, които може да използваме във всеки вид интервю:

Какво е важно за Вас на работното Ви място? – С този въпрос ще разберем кои са основните мотиватори, какво търси и на какво се надява кандидатът за работа (примерен отговор – „да се работи екипно, „да се разбираме“, „да получавам доверие“, „да виждам оценка на работата си“). Записваме си ги, защото ще ги използваме при следващия ни въпрос.

Защо екипната работа (първи примерен отговор и мотиватор от предния въпрос) е важна за Вас? – Тук възможностите са две. „Избягващ“ или „целящ“.

При вариант „избягващ“ отговорът ще изглежда така: „Защото екипната работа дава възможност за ефективност и ни помага да се предпазваме от евентуални проблеми, които могат да възникват“.

При вариант „целящ“ отговорът ще изглежда така: „Защото с екипна работа ще се справяме лесно с всеки проблем, който възникне“.

Два или три въпроса относно мотиваторите ще ни стигнат, за да разберем дали кандидатът е „целящ“ или е „избягващ“. „Целящите“ хора впрягат сили в постигане на целите на всяка цена. Мотивират ги постиженията и възможностите, които получават. Обичат да вземат решения. „Избягващите“ хора са предпазливи и мислят основно за превантивни действия. Изпълнителни са, особено ако имат поставени крайни срокове. Понякога мислите за негативни сценарии пречат на работата и дееспособността им.

Как разбирате, че сте си свършил добре работата? – Добър и показателен въпрос, особено ако провеждаме интервю за мениджър. Тук отговорите отново са два –

„външно насочен“ и „вътрешно насочен“. Типично за мениджърите е да са „вътрешно насочени“ и те биха отговорили, че в края на работния ден просто ще знаят отговора. „Външно насочени“ кандидати ще отговорят, че ще разберат от друг човек, най-често от прекия си ръководител. Тези служители търсят и ценят обратната връзка.

Как избрахте последния си работодател? – Разбираме търсения и цели.

Каква е причината да напуснете? – Разбираме дали е открит и честен, както и основни черти на характера. Ако отговори сравнително бързо, спокойно и даде достатъчно пълна информация, това е индикатор за прямота.

След тези няколко примерни въпроси може да насочим разговора към хобита, семейство и свободно време:

Имате ли хобита и какво правите през свободното си време? – Хората, които намират време за спорт често са изпълнителни, дисциплинирани и в добро здраве, което помага в борбата със стреса, и поддържането на „здравословна“ среда в офиса.

Какво искате да разберете, което остана недоизказано до този момент? – трябва да сте сигурни, че кандидатът е получил цяла, пълна и коректно представена информация, от която се е нуждаел или е поискал.

И накрая – ако се съмнявате, че отговорът „чета книги и ходя на кино“ е неискрен или формален, попитайте кой е любимият му автор и кои са последните три филма, които е посетил.

Ето така изглежда едно примерно интервю, което е насочено към настоящата ситуация, в която се намира кандидата. Този стил на интервюиране е подходящ за всички позиции, с изключение на управленските, както и за хора, които имат сравнително малък стаж, и опит с явяване на интервю за работа.

NB: От workingblog искаме да Ви напомним, че интервюто за работа е като визитна картичка за фирмата Ви. Затова е от изключителна важност да пазите авторитета на колегите, с които провеждате интервюирането, както и достойството на кандидата за работа. За тази цел сме учтиви, изслушваме се, държим се приветливо, обясняваме подробно всеки въпрос, който са ни задали, а ако кандидатът не е наясно с някой от въпросите, спецификата на работата, длъжността или друго, поясняваме внимателно отново.