

Существует много пособий по проведению интервью: некоторые слишком академичны, некоторые отстали от жизни. Наша ежедневная практика показала: вот 10 ключевых пунктов, которые должен выведать, разузнать каждый рекрутер любой ценой.

Кадры, как известно, решают все. Или почти все. Собеседование с кандидатами и оценка их соответствия должности - важнейший этап в подборе кадров. И важнейшая задача в работе внутреннего рекрутера (HR-менеджера, кадровика) любого предприятия. А на небольших предприятиях – и самого руководителя. Чем больше рекрутер знает о кандидате, тем лучше он «вооружен», чтобы принять правильное решение. Понимание того, ПОЧЕМУ кандидат ищет новую работу, является ключевым.

Существует много пособий по проведению интервью: некоторые слишком академичны, некоторые отстали от жизни. Наша ежедневная практика показала: вот 10 ключевых пунктов, которые должен выведать, разузнать каждый рекрутер любой ценой. Все детали компенсационного пакета на последнем месте работы. Необходимо точно выяснить, как выстроена структура доходов кандидата. Базовая ставка зарплаты – часто теперь только верхушка айсберга. Узнайте о системе получения бонусов, премий и кредитов. Составьте полный список всех дополнительных выплат кандидату и его выплат по кредитам. Если Ваша компания не сможет предложить условия лучше – Вы теряете время...

Время на дорогу на работу и обратно. Какой транспорт, есть ли пересадки? Особенно актуально для крупных городов. Сейчас продолжительность «жизни в транспорте и пробках» является уже одним из показателей «качества жизни». Если проезд в Вашу компанию будет для кандидата более утомителен, чем на его прошлую работу, скажите ему об этом прямо и проанализируйте его реакцию. Если дорога сократится или упростится, подчеркните это и используйте для «продажи» вакансии.

Разница между «Что я хочу» и «Что они предлагают». Никто не меняет работу просто так. Каждый хочет что-то улучшить, получить чего-то больше или то, что ему ранее не доставало. Это соотношение можно назвать «точкой опоры». Найдите ключевую причину, почему человек хочет сменить работу и определите, есть ли ЭТО в Вашей компании для него. Таким образом, у Вас будет возможность выбрать дальнейшую тактику переговоров.

При каких обстоятельствах ему работается лучше всего? Самостоятельно или в команде, утром или вечером, в отдельном кабинете или шумном офисе и т.д. Способен ли он к монотонной, рутинной работе? Вы изначально должны знать условия труда и специфику отдела, куда привлекается кандидат. Вписывается ли он в коллектив, подойдут ли ему «правила игры»?

Все сильные стороны и главные слабости. А также возможные объективные ограничения. «Сильности» и слабости, как правило, - от природы. Они есть у всех. Наша задача определить их и оценить возможное влияние на будущие результаты. Спросите: какую работу Вам не нравится делать, какие функции неприятны? Мы редко делаем хорошо неприятные вещи...

Что вообще он хочет нового от новой должности? Вынюхай, доберись до сути. Задавай открытые вопросы и добейся конкретных ответов. Очень трудно презентовать должность, если не понимать, чего на самом деле хочет кандидат.

Есть ли у кандидата сейчас другие предложения работы? Проходит ли он в эти дни

другие собеседования? Избегайте сюрпризов сами и ограждайте от них свое начальство. Всегда спрашивайте у кандидата, какие предложения он еще рассматривает. Если у него сейчас есть 3 варианта, завтра ожидаются еще 2 встречи, то решение «предлагать – не предлагать работу» нужно принимать очень быстро! Что нужно, чтобы окончательно «решить вопрос», чтобы кандидат определился? Этот вопрос является конкретизацией ответа кандидата на вопрос 6. Например, если основная цель кандидата – более высокая зарплата, то здесь Вы должны узнать, сколько именно? Или еще. Если в п.6. Вы выяснили, что ищет более «разнообразную» работу с частой сменой проектов, то теперь нужно выяснить, какие именно проекты ему интересны и что он подразумевает под «разнообразием». Как часто наши предположения о таких простых вещах расходятся с истинным положением вещей! Сможет ли кандидат делать ЭТУ работу? Вы в любом случае обязаны сделать такой вывод. И не на основе т.н. внутреннего чувства, а на основе фактической информации, полученной на интервью. Вы должны основываться на успешных результатах, достигнутых ранее кандидатом на аналогичной работе и/или в аналогичных ситуациях. Копайте глубже и не заканчивайте собеседование, пока у Вас не сложится твердое мнение по этому вопросу.

«Впишется» ли кандидат в корпоративную культуру Вашего предприятия? Предсказывать будущее – дело пустое, однако кто-то должен оценить шансы кандидата на акклиматизацию. Согласитесь, не всякий, кто хорошо делает свою работу, делает успешную карьеру. Кроме работы существуют люди и отношения, которые и складываются в пресловутую «корпоративную культуру». Например, порядки в «застегнутой на все пуговицы» страховой компании заметно отличаются от порядков в молодой компьютерной фирме, созданной друзьями-однокашниками и т.д..

Вот основные 10 пунктов, на основании которых следует решать вечный вопрос «быть или не быть» рекрутера: «брать или не брать» человека на работу?

По материалам: [Кадровая компания НАВИГАТОР](#)