# Корпоративные стандарты интервью

**Временная схема проведения интервью:**

* Установление контакта – 2 минуты;
* Установите контроль – 2 минуты;
* Задайте вопросы – 20 минут;
* Продайте вакансию (в последнем интервью) – 3 минуты;
* Ответ на вопросы и закрытие контакта – 3 минуты.

**Установление контакта.**

1. Вы закончили учебное заведение ……. (читаем, что написано  в анкете)
2. И начали работать ……. (читаем в анкете)
3. Как назывался ваш факультет? («тафтологический» вопрос). Он не несет нагрузки: «поговорить ни о чем».

Задаем «тафтологические» вопросы.

**Фаза контроля интервью.**Здравствуйте. Меня зовут ……. Я такой то в компании. Нам нужны специалисты (или специалист) и я вам должен задать пару уточняющих вопросов. Расскажу о нашей позиции и отвечу на пару ваших вопросов. Мы планируем с вами работать 20 - 30 минут.

**Оценка навыков.**

**Вопросы, которые задаем на этом этапе:**

|  |  |
| --- | --- |
| *Возможные вопросы* | *Цель вопроса* |
| 1 | 2 |
| Расскажите о вашей последней (настоящей)  работе | Общий ориентировочный вопрос для определения дальнейшего хода интервью. Получить первое впечатление о кандидате. |
| Что вам больше всего нравилось (нравится) в вашей работе? | Уточнить сферу профессиональных интересов, выяснить, что является сильными сторонами кандидата. |
| Что вам меньше всего нравилось (нравится) в вашей работе? | Ответ кандидата на этот вопрос указывает на слабые стороны человека. То, как он ведет себя,  отвечая на этот вопрос, выявляет степень его откровенности. |
| Были ли у Вас в работе какие-то ошибки, разочарования или вещи, которые получались не очень удачно? | Выяснить, готов ли кандидат принимать  на себя ответственность за свои неудачи. |
| Какие черты или качества вам нравились в вашем непосредственном руководителе?          Как вы думаете,  что мог бы сказать о вас ваш последний (настоящий) руководитель? | Выяснить,  как кандидат относится к своему руководителю, готовность к сотрудничеству с руководством, какие качества руководителя имеют для него важное значение.    Выяснить, нет ли здесь конфликта? Определение самооценки кандидата. |
| Каковы ваши долгосрочные цели и задачи? | Определить  готовность человека к обучению и развитию, склонность планировать свое будущее. |
| Ваши основные рабочие успехи на последнем месте работы? Что удалось улучшить или изменить? | Определяем способность кандидата к  творческому развитию в рамках выполнения функциональных обязанностей |

# *Стремление «ПРОЦЕСС - РЕЗУЛЬТАТ»*

* Что вам всех больше нравится или привлекает в работе продавца (или ….)?
* Что нужно, что бы пройти успешно испытательный срок?

При ответе на данные вопросы обращать внимание о чем говорит кандидат:

* достижение цели (результатов) или
* процессе  достижения.

В зависимости от должности нужно направление либо на процесс либо на результат.   
Можно использовать кейс ситуацию на определение навыков.

**Анализ мотивации и компенсации.**

Проверяем как  кандидат будет реагировать на нашу продолжительную работу (анализируем анкету).  
Необходимо сформировать модель мотивации:

* Уточняем данные из анкеты (что является мотивирующим фактором: перечень мотиваторов из анкеты с вопросом почему этот мотив?)
* Планы на будущее: продвижения в компании (месяц, год и т.д. в зависимости от позиции).

Анализируем причины (реальные мотивы) увольнений (смотри  таблицу в анкете).

* Почему вы уволились с предыдущей работы? Если «сопротивляется», работаем в зависимости от значимости позиции.

**Вопросы об уровне заработка:**

Сколько получаете сейчас (проверяем анкетные данные!)?

## Если возникает защита, то:

  варианты вскрытия защит:

* Объясняем зачем нужно (это крайняя мера!!!!)
* либо придерживаться **правила 3х5** (при значимости кандидата и позиции):

**надо задать 15 вопросов (можно сократить, но если важный кандидат лучше 15 вопросов):**

* **Берем работу 3-5 лет назад.  Спрашиваем: кем работали, какие обязанности, сколько получал и почему ушли.**
* **Повторяем  с еще ближней работой 2-3 года назад (вопросы те же);**
* **и наконец спрашиваем о последней работе**

**Алгоритм работы по уточнению величины заработка и причин увольнения:**При низовых позициях можно использовать давление: либо даете информацию, либо прекращаем собеседование. Как один из вариантов: «Уточняем телефон последней работы» (можно захватить и пред последнюю) и говорим о том, что все равно будем звонить, так что лучше рассказать.  
Если кандидат продолжается сопротивляться: смотрим вегетативные проявления (все знаки, которые находятся за «полем контроля» соискателя: ноги, руки.) Если явные признаки повышения напряженности у кандидата: можно еще раз надавить! Если сопротивление продолжается! **Осторожно!!!!!!!**

**Задаем вопрос: имел ли проблемы с законом? (приводы, судимости – все равно служба безопасности будет проверять!)**

* Когда много кандидатов: давим силой.
* Ценным кандидатам объясняем, зачем нам это надо.
* Более ценных кандидатов пропускаем через 3х5.

***Компенсационные вопросы:***

|  |  |
| --- | --- |
| Какие дорогие приобретения Вы совершали в этом году? | Полезен для людей с высоким уровнем достатка (либо заявляет большие зарплаты: выясняем куда деньги дел?). Мотивация тесно связана с расходами. Будет работать ради того, на что он тратит деньги (время). Мы можем это использовать как мотивирующие факторы. Копит на квартиру – а у нас есть гарантии на кредит. Мы должны понять, зачем человек зарабатывает деньги. |
| Сколько получает ваш супруг? | Определяем долю в бюджете, нет ли спонсора, который будет оказывать влияние на производственную деятельность? |
| Вы снимаете квартиру? Сколько вы платите за квартиру? | Определить минимальный прожиточный уровень. Не берем людей на зарплату, которая ниже его прожиточного уровня. |
| На какую оплату труда вы ориентируетесь? Минимальная и желаемая. | Анализ компенсационной биографии: когда и сколько он получал? Лучше когда у кандидата постепенно нарастает уровень зарплаты. Нестабильный рост зарплаты (падения и подъемы говорит о нестабильности человека, как профессионала). Обычно доход профессионала растет. На 10 – 20 % в год.  Проверяем данные анкеты. |

Важные моменты, что доходы кандидата могут складываться из:

* Доход супруги и родственников;
* Доходы от подработок;
* Доходы по депозитам, акциям, наследство;
* Доходы от сдачи в найм жилья, авторских прав.

Выясняем в свободной форме текущие расходы кандидата:

* на жилье, питание, одежду;
* на содержание детей, супруги, родителей;
* на зарубежные поездки;
* на новые машины, посещение ресторанов;
* на возврат крупных (криминальных) долгов;
* обратить внимание на кредитные обязательства.

На основании этого считаем, сколько кандидат тратит денег (его прожиточный уровень – необходим для понимания ожиданий по зарплате. См. ниже.).

***Интерпретация по ожиданиям:***

|  |  |
| --- | --- |
| Возможные угрозы | Ожидания на зарплату150% и более в зависимости от последней зарплаты (инфант или летун) |
| Точка отсчета (100%) –  текущая зарплата или  доход. | Плюс – минус 20% - реалист  Если ниже 50% и более: идеалист или безработный или  долг или кредит.  Идеалистом сложно управлять! |

Нормальная ситуация когда готов с такой же суммы или готов начать с чуть меньше.  Если человек просто повышает себе оклад путем перехода  на 50% (от прошлой своей зарплаты) - **опасно!**

**«Интимные области» (алкоголь, наркотики, игорные заведения)**

* Как проводите свое свободное время?
* Ваш любимый напиток? (Если не «колется» прямо «в лоб» какой сорт пива лучше?  Что посоветуете? Если промахнулись: а что посоветуете из сортов водки и т.д. (полная импровизация: после выяснения вопроса по зарплате и компенсационных вопросов кредит доверия высокий!).
* Какое заведение, в котором вы бывали, посоветовали посетить? Что там интересного (бильярд, рулетка, автоматы)? Я люблю азартные игры,  а вы? Я предпочитаю играть на деньги, а вы?
* И снова «в лоб» применяли  наркотики? Сейчас это модно и в принципе не считается запретным – например, план покурить и почувствовать некоторую легкость?

**Завершение интервью:**

* По какому телефону с Вами можно связаться?
* Вы готовы работать в нашей компании, если пройдете конкурсный отбор?
* Какие еще предложения о работе вы получили (от других компаний)?
* Кого бы вы могли порекомендовать для работы в нашей компании?

***Что нужно сказать кандидату при завершении:***

* Уточняем координаты;
* Сообщаем о процедуре и сроках принятия решения;
* Поблагодарить за уделенное время;
* Улыбнуться и проводить;