

Алгоритм проведения интервью для интервьюера

Подготовка помещения интервью и помещения ожидания

Цель – создать комфортные условия для работы и пребывания.

Помещение для интервью должно иметь:

1. Необходимое количество стульев/кресел для всех ассессоров и соискателя.
2. Столы или канцелярские планшеты для ассессоров и авторучки.
3. Помещение должно быть проветриваемым или оснащенным кондиционером.
4. Желательна возможность предложить соискателю воды.
5. Желательна возможность просматривать резюме соискателей.

Помещение для ожидания должно иметь:

1. Стулья или иная мебель от удобных 5 посадочных мест.
2. Куллер/чайник с водой+ стаканчики.
3. Бланки с описанием компании и вакансии.
4. Авторучки 5-7.
5. Возможность посещения сан. узла.

Подготовка бланков

Цель – обеспечить ассессоров и соискателей инструментами для коммуникации.

Описание компании и вакансии – выдается соискателям до интервью встречающим менеджером с целью ознакомиться и сформулировать вопросы. Необходим в количестве, равном числу соискателей.

Бланк оценки и сравнения – инструмент для фиксирования данных по соискателям. Необходим каждому ассессору в количестве от 2-х до 4-х.

Начало потока

Ассессор выходит к соискателям и объявляет формат. Цель – установить правила очередности и простимулировать подготовку соискателей к интервью.

Скрипт

Коллеги, здравствуйте. Рад видеть.

Мы начинаем. Небольшая общая информация.

1. Интервью проходят индивидуально в этом помещении.
2. Очередность устанавливаете сами.
3. Заходите сразу после выхода предыдущего.
4. Интервью краткие – по 15 минут или меньше.
5. Перед интервью обязательно ознакомьтесь с бланками описания вакансии и компании.
6. Впишите в бланки интересующие вас вопросы, чтобы быстро вспомнить их на интервью.
7. Всем удачи.
8. Первый может заходить.

Старт интервью

1. Приветствие, знакомство, тайминг, цель:

Привет, присаживайся! Меня зовут Александр – я HRD, моего коллегу Алексей – он руководитель компании. Назови свои имя и фамилию. Иван, у нас очень динамичный формат встречи – на все 15 минут. Цель у нас общая, понять насколько мы друг другу интересны и подходим. В конце встречи мы должны будем принять принципиальные решения. Для этого прошу тебя давать максимально конкретные ответы и воздержаться от «Воды». Предлагаем следующее: 5 минут мы задаем тебе интересующие нас вопросы, потом даем краткую вводную информацию о компании и вакансии 5 минут, потом 5 минут на твои вопросы к нам. Мы экономим твое время, и мы открыты. Если в ходе беседы мы придем к четкому пониманию, что готовы или не готовы тебя взять, мы сразу скажем об

этом и объясним причину в случае отказа. Того же просим от тебя. В финале обмениваемся мнениями. Да/Нет/Скорее да/скорее нет. Ок?

Вопросы интервьюера

Цель – определить, подходит ли человек под наши требования и условия.

Задача 1 – получить нужную для решения информацию.

Задача 2 – сделать выбор: Да, подходит, Нет – отказываю сейчас, Нормальный – надо сравнивать с остальными

1. Заполняем бланк по следующим вопросам

- Что конкретно заинтересовало в вакансии?
- Каков нижний уровень дохода на испытательный срок?
- Каков комфортный уровень дохода после испытательного?
- Где, кем, сколько работал на последнем месте? Причина ухода?
- Вопросы по компетенциям (Занимался ли холодными звонками? Какова конверсия?).

2. Вписываем решение в бланк

Форма №1

1.Соискатель ФИО Приметы (Красный пиджак и очки) 😊		2.Каков нижний уровень дохода на испытательный срок?			10.Мое решение	
		3.Каков комфортный уровень дохода после			+ДА / - НЕТ / ? надо сравнить с остальными	
		4.Что конкретно заинтересовало в вакансии?				
5.Где, кем, сколько работал на последнем месте?						
6.Причина ухода?						
Критерии оценки (12 – разработанные заранее; *3 добавленные в ходе интервью при необходимости)		Оценка по критериям 0-10	Комментарии			11.На сколько заинтересован в вакансии?
			Внимательный, позитивный, провести обучение и сможет работать, хочет у нас работать на 8 из 10			ДА/НЕТ/таймаут до
7.А. Адекватность						
8.Б.Профессионализм						
9.*В Презентабельность						
12.Выявляем потребности Чего бы ты хотел от работы в компании, в которой будешь трудиться? Еще чего? А еще чего?						
13.Выявляем страхи, сомнения Чего совершенно не хотел бы видеть в компании? А еще чего? А еще чего?						

Либо форма №2

Соискатель ***пример*** Иванов Юрий Красный пиджак и очки	Мотивация Деньги Карьера Признание ???	Компетенция и опыт 4 года в ВТБ 24 сидел на холодных звонках, катался по встречам 2 года Citibank DSA Лучший продажник месяца	Ожидания по ЗП 30 / 70 000	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3	Комментарии Хороший, Катается на вейке. Понравился. Взял таймаут до...	Мое решение Да/Нет/ хочу сравнить
1								

Если есть четкое понимание, что не сможем взять человека, отказываем- не ждем.

- Иван, спасибо за твои ответы. Ты помог нам быстро понять, что мы не сможем сейчас тебя взять. Если нужно, скажем тебе по какой именно причине (в корректной форме сказать правду). Еще раз спасибо тебе и удачного поиска.

Либо

- Пройди тренинг по технике холодных звонков и приходи к нам через месяц на повторное интервью – вот мой телефон.

См статью алгоритм «отказ кандидатам на потоке»

Ивент презентация

Цель – заинтересовать человека работой и дать основную информацию о вакансии и компании

НЕ повторяйте то, что в бланке описания компании. Дополните, разъясните.

План

1. Продать компанию
 - Иллюстрация стабильности и роста.
 - Понятная структура.
 - Подчинение кому.
 - Команда.
2. Продать продукт компании
 - Востребованность, полезность, особенность продукта.
 - Клиенты, потенциальные рынки.
3. К чему стремимся.
 - Цели компании.
4. Кого мы ищем.
 - Чего хотим добиться и кто нам для этого нужен.
 - Навыки, качества сотрудника.
5. Функционал
 - Основные обязанности, процессы.
 - Задачи, цели.
6. Режим/график.
 - С __ по __. Праздники, отпуска, больничные, дежурства.
7. Мотивация.
 - Предельно понятно и прозрачно. (Так, чтобы он мог сам ее объяснить потом кому угодно. Никаких «мы еще сами не знаем. Пока в разработке»).
8. Трудности .
 - Что может вызвать затруднения.
9. Что можем дать этому сотруднику.
 - Карьера.
 - Обучение.
 - Тимбилдинг.
 - Программы лояльности.
 - Питание.
 - ДМС.
 - Оплата связи/гсм.

Вопросы соискателя

Цель – дать соискателю недостающую ему для решения информацию.

Твои вопросы к нам. Задавай любые вопросы, которые тебе реально важны для принятия решения.

Работаем в режиме вопрос-ответ.

Выявляем потребности

Цель – определить и описать ключевые критерии соискателя, по которым он примет итоговое решение.

Скажи, чего бы ты хотел от работы в компании, в которой будешь трудиться?

Еще чего? А еще чего?

Чего совершенно не хотел бы видеть в компании? А еще чего? А еще чего?

Записываем ответы соискателя в бланк.

Даем честные открытые ответы на всё.

Форма №1

1.Соискатель ФИО Приметы (Красный пиджак и очки) 😊	2.Каков нижний уровень дохода на испытательный срок?	10.Мое решение +ДА / - НЕТ / ? надо сравнить с остальными
	3.Каков комфортный уровень дохода после	
	4.Что конкретно заинтересовало в вакансии?	
5.Где, кем, сколько работал на последнем месте? 6.Причина ухода?		
Критерии оценки (12 – разработанные заранее; *3 добавленные в ходе интервью при необходимости)	Оценка по критериям 0-10	Комментарии Внимательный, позитивный, провести обучение и сможет работать, хочет у нас работать на 8 из 10
7.А. Адекватность		11.На сколько заинтересован в вакансии? ДА/НЕТ/таймаут до
8.Б.Профессионализм		
9.*В Презентабельность		
12.Выявляем потребности Чего бы ты хотел от работы в компании, в которой будешь трудиться? Еще чего? А еще чего?		
13.Выявляем страхи, сомнения Чего совершенно не хотел бы видеть в компании? А еще чего? А еще чего?		

Либо форма №2

Соискатель ***пример*** Иванов Юрий Красный пиджак и очки	Мотивация Деньги Карьера Признание ???	Компетенция и опыт 4 года в ВТБ 24 сидел на холодных звонках, катался по встречам 2 года Citibank DSA Лучший продажник месяца	Ожидания по ЗП 30 / 70 000	Критерий 1	Критерий 2	Критерий 3	Комментарии Хороший, Катается на вейке. Понравился. Взял таймаут до...	Мое решение Да/Нет/ хочу сравнить
1								

ОС от соискателя

Цель – понять, насколько он заинтересован.

Ты задал все вопросы, которые хотел. Как оцениваешь свое желание и готовность работать у нас в компании по 10-балльной шкале?

Не готов – спасибо за честный ответ. По какой именно причине (**важно понять, в чем объективно слабые стороны вакансии и принять меры при необходимости**)? Удачи.

Надо подумать - над чем именно? Что смущает- спроси мы дадим честный ответ.

Нужен таймаут- мы можем дать ... дня. Сообщи нам о своем решении не позднее... вот мой номер телефона.

Готов – отлично. Мы рады пригласить тебя в нашу команду. Выход ...числа в 9-00. Запиши мои контактные данные. Поздравляю!

Оффер

2. Приветствие, знакомство, тайминг, цель:

Привет, присаживайся! Меня зовут Александр – я HRD, моего коллегу Алексей – он руководитель компании. Назови свои имя и фамилию. Иван, у нас очень динамичный формат встречи – на все 15 минут. Цель у нас общая, понять на сколько мы друг другу интересны и подходим. В конце встречи мы должны будем принять принципиальные решения. Для этого прошу тебя давать максимально конкретные ответы и воздержаться от «Воды». Предлагаем следующее: 5 минут мы задаем тебе интересующие нас вопросы, потом даем краткую вводную информацию о компании и вакансии 5 минут, потом 5 минут на твои вопросы к нам. Мы экономим твое время и мы открыты. Если в ходе беседы мы придем к четкому пониманию, что готовы или не готовы тебя взять, мы сразу скажем об

этом и объясним причину в случае отказа. Того же просим от тебя. В финале обмениваемся мнениями. Да/Нет/Скорее да/скорее нет. Ок?

3. Наши вопросы:

3. Что конкретно заинтересовало в вакансии?
4. Каков нижний уровень дохода на испытательный срок?
5. Каков комфортный уровень дохода после испытательного?
6. Где, кем, сколько работал на последнем месте? Причина ухода?
7. Вопросы по компетенциям (Занимался ли холодными звонками? Какова конверсия?).

Если есть четкое понимание, что не сможем взять человека, отказываем- не ждем.

- Иван, спасибо за твои ответы. Ты помог нам быстро понять, что мы не сможем сейчас тебя взять. Если нужно, скажем тебе по какой именно причине (в корректной форме сказать правду). Еще раз спасибо тебе и удачного поиска.

Либо

- Пройди тренинг по технике холодных звонков и приходи к нам через месяц на повторное интервью – вот мой телефон.

4. О компании и о вакансии:

- Продать компанию.
- Продать продукт компании.
- К чему стремимся. Кого мы ищем.
- Функционал.
- Режим/график. Мотивация.
- Трудности – возможности.
- Что можем дать этому сотруднику.

5. Вопросы соискателя

Твои вопросы к нам.

Работаем в режиме вопрос-ответ.

6. Выявляем потребности

Скажи, чего бы ты хотел от работы в компании, в которой будешь трудиться?

Еще чего? А еще чего?

Чего совершенно не хотел бы видеть в компании? А еще чего? А еще чего?

7. Отвечаем на потребности

Честно отвечаем, что из ожиданий соискателя компания может ему предложить, а чего нет.

8. Время встречи подошло к концу. Скажи, на сколько ты готов был бы работать в компании, если поступит предложение?

Не готов – спасибо за честный ответ. По какой именно причине (**важно понять, в чем объективно слабые стороны вакансии и принять меры при необходимости**)? Удачи.

Надо подумать - над чем именно? Что смущает- спроси мы дадим честный ответ.

Нужен таймаут- мы можем дать ... дня. Сообщи нам о своем решении не позднее... вот мой номер телефона.

Готов – отлично. Мы рады пригласить тебя в нашу команду. Выход ...числа в 9-00. Запиши мои контактные данные. Поздравляю!