



**ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА
МОСКВЫ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ**

ВИДЫ СОБЕСЕДОВАНИЙ

Собеседования подразделяют на несколько основных видов. Для чего соискателю знать, каким именно будет его собеседование? Все просто: каждый вид имеет свои характерные особенности, методику оценки и вопросы к кандидатам. Если кандидат знаком с характерными чертами того или иного вида, то он сможет заранее хорошо подготовиться к встрече с работодателем. Рассмотрим виды собеседований и их особенности:

- **СТРУКТУРИРОВАННОЕ**

Этот вид является самым популярным среди прочих. Суть его заключается в том, что рекрутером будут задаваться стандартные последовательные вопросы: «Ваше образование?», «На какой должности прежде работали?», «Почему уволились?», «Ваши ожидания от будущей должности?» и так далее. Здесь главной целью рекрутера является выяснение основных сведений от соискателя, а также уровня его квалификации.

- **СИТУАЦИОННОЕ (кейс-интервью).**

Данный вид собеседования подразумевает предложение кандидату конкретной ситуации и просят рассказать о том, какие действия он будет предпринимать в ней. У работодателя имеются в наличии шаблонные ответы на задаваемые соискателю вопросы. То, как отвечает кандидат, сравнивается с шаблоном. Что касается типовых ситуаций, то именно при помощи них работодатель может выявить профессиональные и личностные качества соискателя, составить характерный его портрет. Главная цель рекрутера — основываясь на ответы,

данные в ходе кейс-интервью, сопоставить плюсы и минусы конкретного кандидата на вакантную должность и решить, насколько он подходит компании.

- **ПРОЕКТИВНОЕ**

При этом виде собеседования соискатель должен быть готов к быстрым и четким ответам. Интервью ведется в быстром темпе, не давая тем самым хорошенько подумать над ответом на вопрос. Итог - кандидат отвечает то, что первое пришло на ум.

- **ИНТЕРВЬЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ** Соискателю предлагаются проблемные ситуации, в которых он должен поучаствовать. Но основное внимание, все же, уделяется реальному жизненному опыту. Кандидат должен рассказать о том, как он поступал, решая возникшую ситуацию, какие предпринимал действия. Это ярко выражает его профессиональные качества и способность самостоятельно решать внезапно возникшие проблемы на работе.

- **СТРЕСС-ИНТЕРВЬЮ**

При этом виде собеседования кандидат должен быть готов к провокационным вопросам. Важен не столько правильный ответ, сколько правильная реакция на вопрос. Применяя данный вид собеседования, работодатель проверяет стрессоустойчивость кандидата и его склонность к конфликтам.

- **ГРУППОВОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ**

Этот вид применяют для экономии времени, пытаясь охватить как можно больше претендентов на свободную вакансию. На собеседовании будет присутствовать сразу несколько кандидатов одновременно. Кроме того, на групповом собеседовании можно в большей степени рассмотреть, насколько дружелюбен, общителен и приветлив соискатель.