

Литература:

1. Управление персоналом: Учеб.пособие для вузов / Н.П.Беляцкий, С.Е.Велесько, П.Ройш. — Минск: Интерпрессервис :Экоперспектива, 2002. — 352 с.
2. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации / Пер. с англ. М.: Вильямс. — 2007. - 304 с.
3. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Междунар.орг.труда;Под ред.Р.Марра,Г.Шмидта. — Москва : Изд-во Моск.ун-та, 1997. — 475 с.
4. Управление персоналом на 100% : как стать эффективным HR-директором / Александр Крымов. — Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2010. — 237 с.
5. Управление персоналом / Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер. — Москва : Финансы и статистика, 2005. — 318 с. — Библиогр.: с. 318.
6. Маркетинг : Учеб.для вузов / И.Л.Акулич. — 2-е изд.,перераб. и доп. — Минск : Выш.шк., 2002. — 447 с.
7. Маркетинг : Учеб.пособие для вузов / И.Л.Акулич, И.З.Герчиков. — Минск :Интерпрессервис :Мисанта, 2003. — 397 с.

ПРОЕКТИВНЫЕ ВОПРОСЫ НА СОБЕСЕДОВАНИИ

Ломовая И.С.

Научный руководитель – Гончарова В.В.

Любая организация, нацеленная на достижение своих целей, характеризуется наличием высококвалифицированного персонала, как носителя интеллектуального капитала, поскольку именно люди выступают интегрирующим элементом, соединяющим материальные, финансовые, информационные и временные ресурсы в процессе функционирования организации. Поэтому компании стремятся заполучить наиболее квалифицированных и перспективных специалистов.

В период мирового финансово-экономического кризиса 2008 года, происходит насыщение рынка труда, что связано с закрытием многих предприятий, а также с массовыми сокращениями. На каждую должность стало намного больше кандидатов, поэтому есть смысл говорить о «войне за таланты». Данный термин впервые был введен в 1997 году Стивеном Ханкиным, менеджером компании «McKinsey&Company», политика которой направлена на поиск наиболее компетентных и опытных сотрудников.

На сегодняшний день, проблема заключается в том, что, несмотря на большое предложение рабочей силы выбрать подходящего канди-

дата на рабочее место стало намного сложнее. Поэтому компании используют различные приемы при подборе персонала. Одним из таких приемов является методика проективных вопросов на собеседовании.

Данный подход основан на вопросах, задаваемых в безличной форме, т.е. они позволяют кандидату оценивать других людей или персонажей, а не самого себя.

Существует два типа проективных вопросов:

– нейтральные («Скажите, что такое работа?», «Скажите, что такое конфликт?»)

– с усилением: с «усилением в минус» и «усилением в плюс» («Скажите, какую пользу выносит человек из работы?», «Скажите, что самое ужасное в работе?»).

Такие вопросы направлены на раскрытие факторов, влияющих на мотивацию сотрудника, его ценности, предпочтения, отношения с руководителем, коллегами и подчиненными.

Преимущество применения данной методики заключается в том, что рекрут получает максимально точную информацию о кандидате и при этом вероятность услышать заранее отрепетированный желаемый ответ низка. Однако процесс тестирования и интерпретации занимает много времени и требует необходимой подготовки от рекрута.

Интервьюеру рекомендуется, перед собеседованием с кандидатами на какую-либо должность, провести такое же интервью среди сотрудников компании. Тогда оценивать ответы кандидата, сравнивая их с ответами сотрудника, будет легче. При разговоре с кандидатом необходимо акцентировать внимание не только на его эмоциях, мимике, так как именно они могут рассказать про потенциального сотрудника больше, чем его ответы, но и на тех вопросах, которые кандидат пытается избежать, поскольку это может быть показателем неуверенности в себе и низкой самооценке.

Проективные вопросы необходимо задавать в быстром темпе через 15–20 минут после начала собеседования, т.к. через это время кандидат будет менее напряженным и более открыто ответит на вопросы. Это позволит получить более точную информацию о собеседнике, ведь первое что пришло в голову и есть его отражение мыслей. Такой прием позволяет застать кандидата «врасплох» и получить искренние ответы, а не придуманные заранее.

Каждый кандидат при приеме на работу желает пройти с блеском собеседование и получить работу своей мечты, потому что тщательно готовится к собеседованию, морально настраивает себя и подготавливает определенные ответы на всевозможные вопросы. Однако, что является плюсом проективных вопросов для работодателя, может

оказаться минусом для кандидата. Подготовиться к собеседованию с проективными вопросами крайне трудно, так как правильных ответов на эти вопросы не существует, они либо удовлетворяют работодателя, либо нет. Поэтому необходимо следить за своими эмоциями и по возможности отвечать искренне на вопросы.

Таким образом, на сегодняшний день тема собеседования актуальна как для рекрута, так и для кандидата. Стандартные методы проведения собеседования уже известны и кандидату на вакантную должность к ним легко подготовиться. В свою очередь работодателю при этом сложно добиться искренности от кандидата. Поэтому применение проективных вопросов при проведении собеседования позволит получить максимально точную информацию о кандидате, что обеспечит более грамотный подход при подборе высококлассного персонала.

Литература:

1. Управление персоналом: Учеб.пособие для вузов / Н.П.Беляцкий, С.Е.Велесько, П.Ройш. — Минск: Интерпрессервис :Экоперспектива, 2002. — 352 с.
2. Эффективное собеседование. Подбор сотрудников на 100% / Закаблущая Е.А. – Питер, 2009. – 240 с.
3. Управление персоналом / Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер. — Москва : Финансы и статистика, 2005. — 318 с.
4. Управление персоналом / Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер. — Москва : Финансы и статистика, 2005. — 318 с.
5. Легкий способ пройти собеседование при приеме на работу : все вопросы и ответы : [перевод с английского] / Джеффри Аллен. — Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2011. — 170 с. — Оригинал: The Complete Job Interview Book. Q&A / Jeffrey G. Allen. — [1997].
6. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : Учеб. для вузов / В.П.Пугачев. — Москва : Аспект Пресс, 2003. — 285 с.