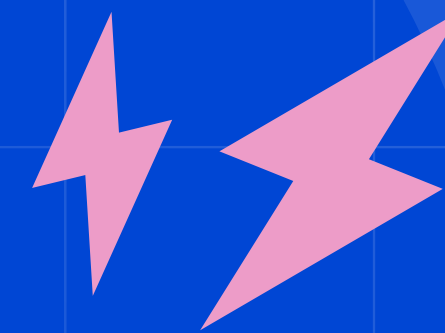
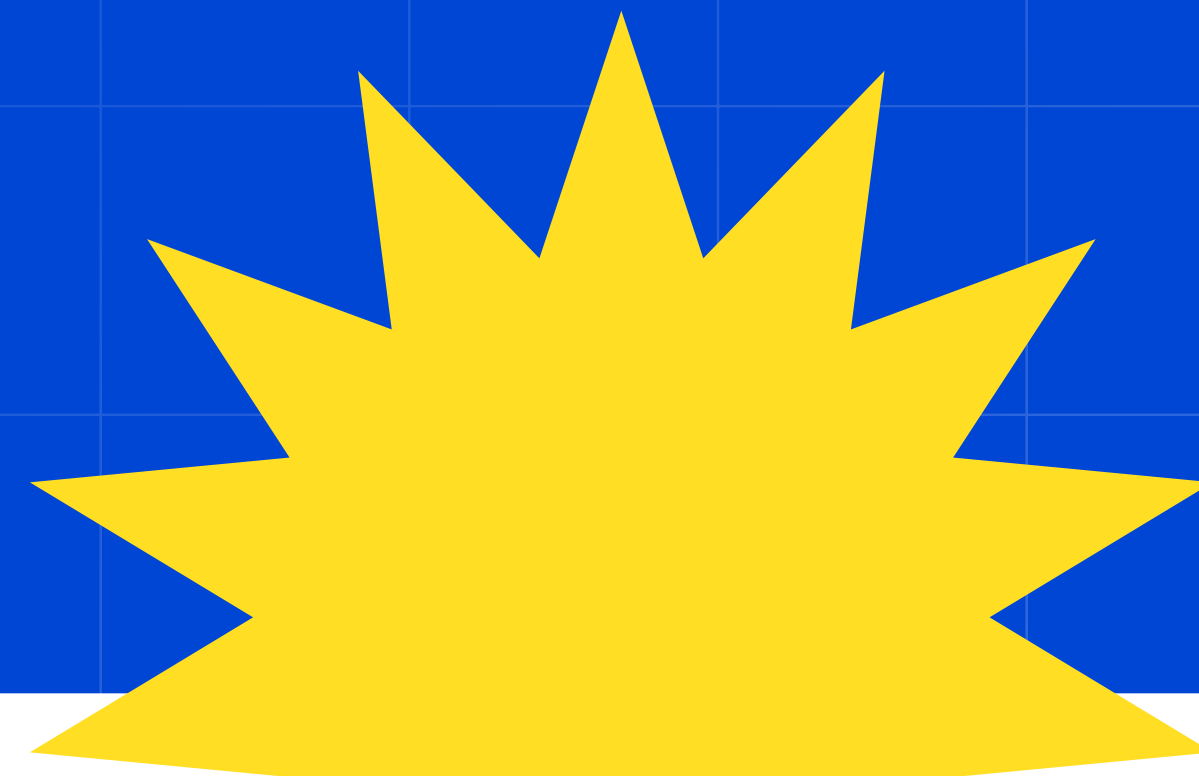
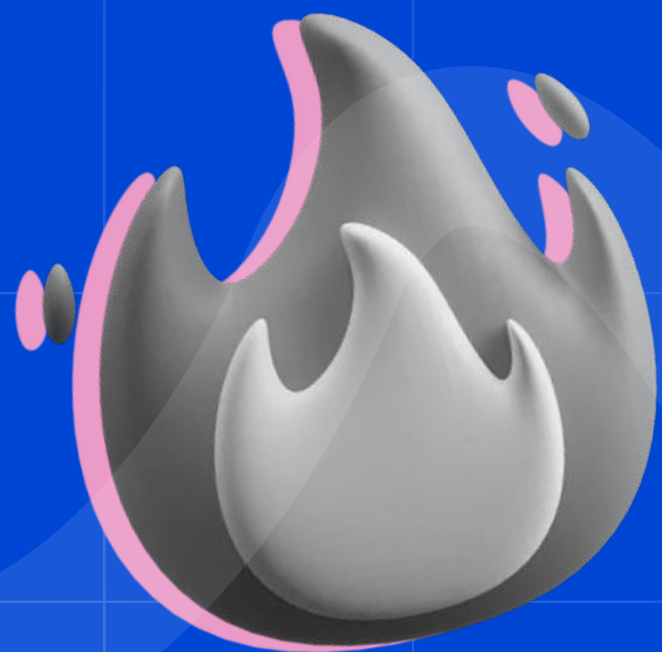




# ЕФЕКТИВНЕ

ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСІД  
І ЯКІСНА ОЦІНКА  
КАНДИДАТІВ

**ВАЛЕНТИНА  
МИРОНЕНКО**



# ПРО ЩО ПОГОВОРИМО?

→ Підготовка до проведення співбесід і оцінки кандидатів – **запорука якості і ефективності**

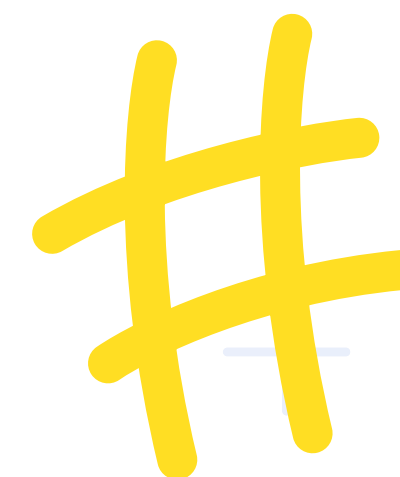
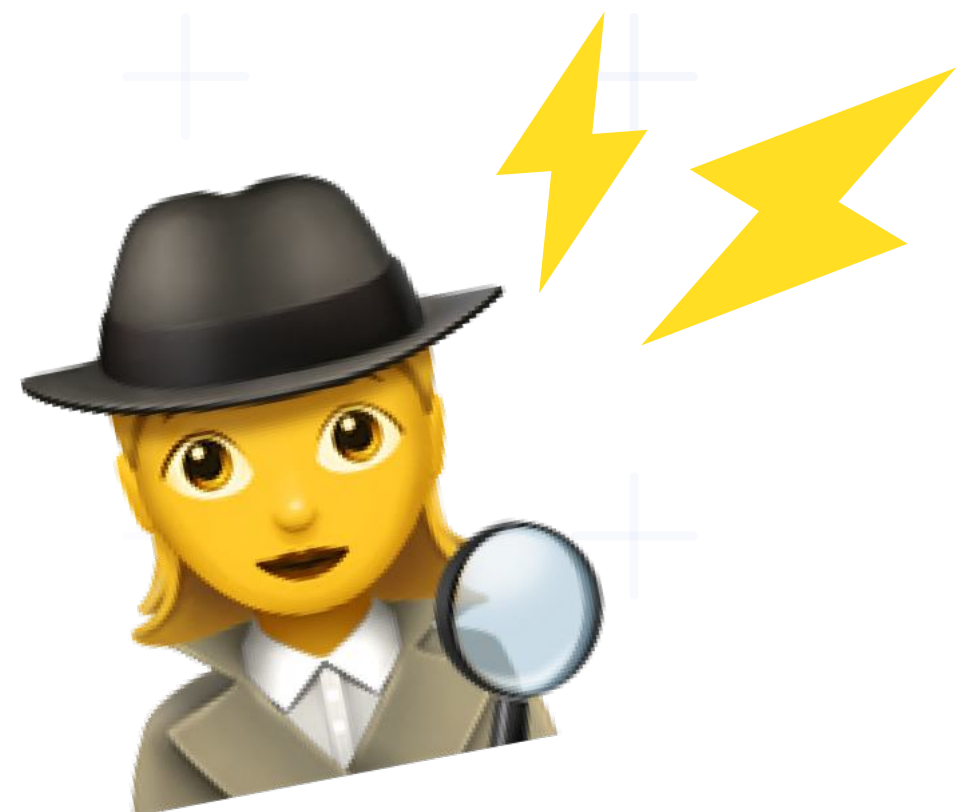
→ **Методики** проведення інтерв'ю та **інструменти** для оцінки

- ☀️ Топ-грейдингове інтерв'ю
- ☀️ Проведення інтерв'ю і оцінка по компетенціям

→ Важливі **правила** ефективного проведення інтерв'ю

→ Бачиш це у відповідях – **не ігноруй!**



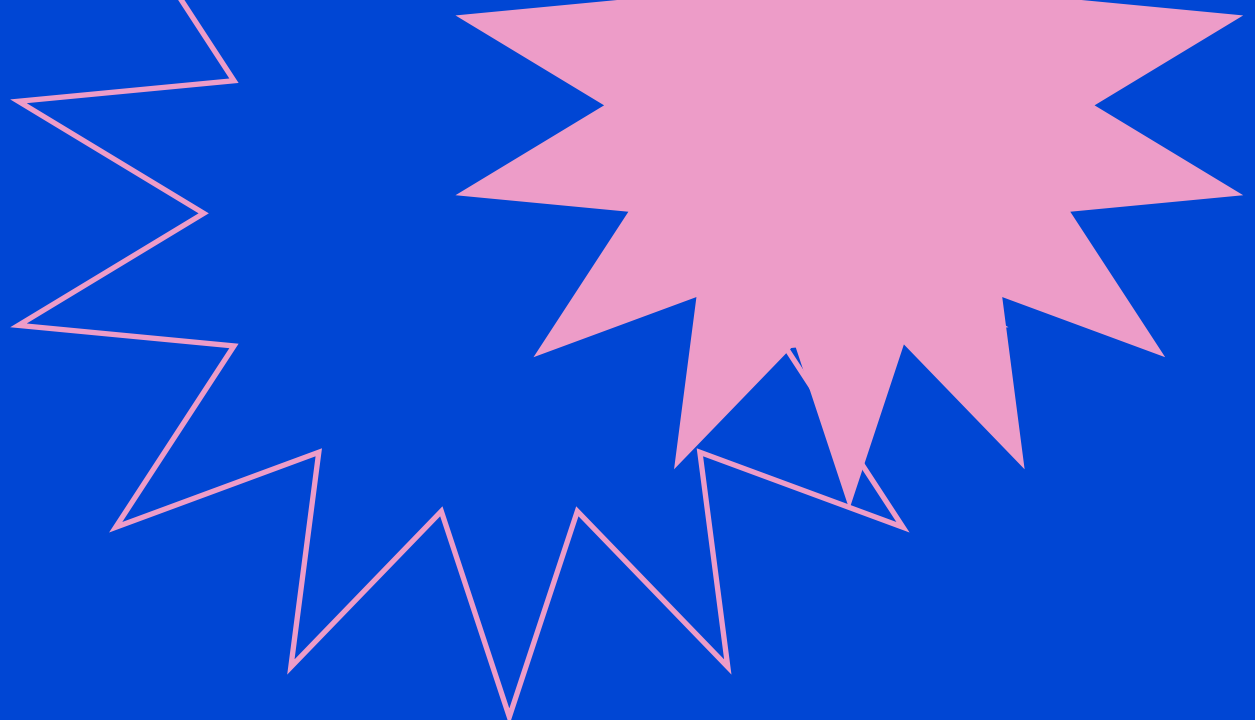


То, де ми будемо через 5 років

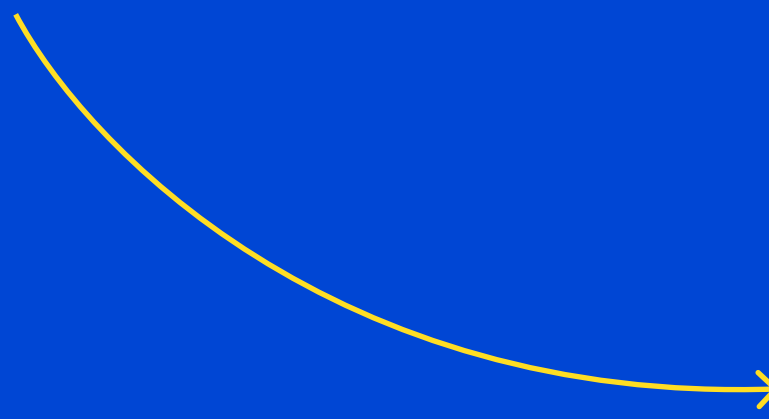
**НА 80% ЗАЛЕЖИТЬ  
ВІД ТОГО,**

КОГО ми наймемо в найближчі  
2 роки





**“I’D RATHER INTERVIEW 50  
PEOPLE AND NOT HIRE  
ANYONE THAN HIRE THE  
WRONG PERSON.”**

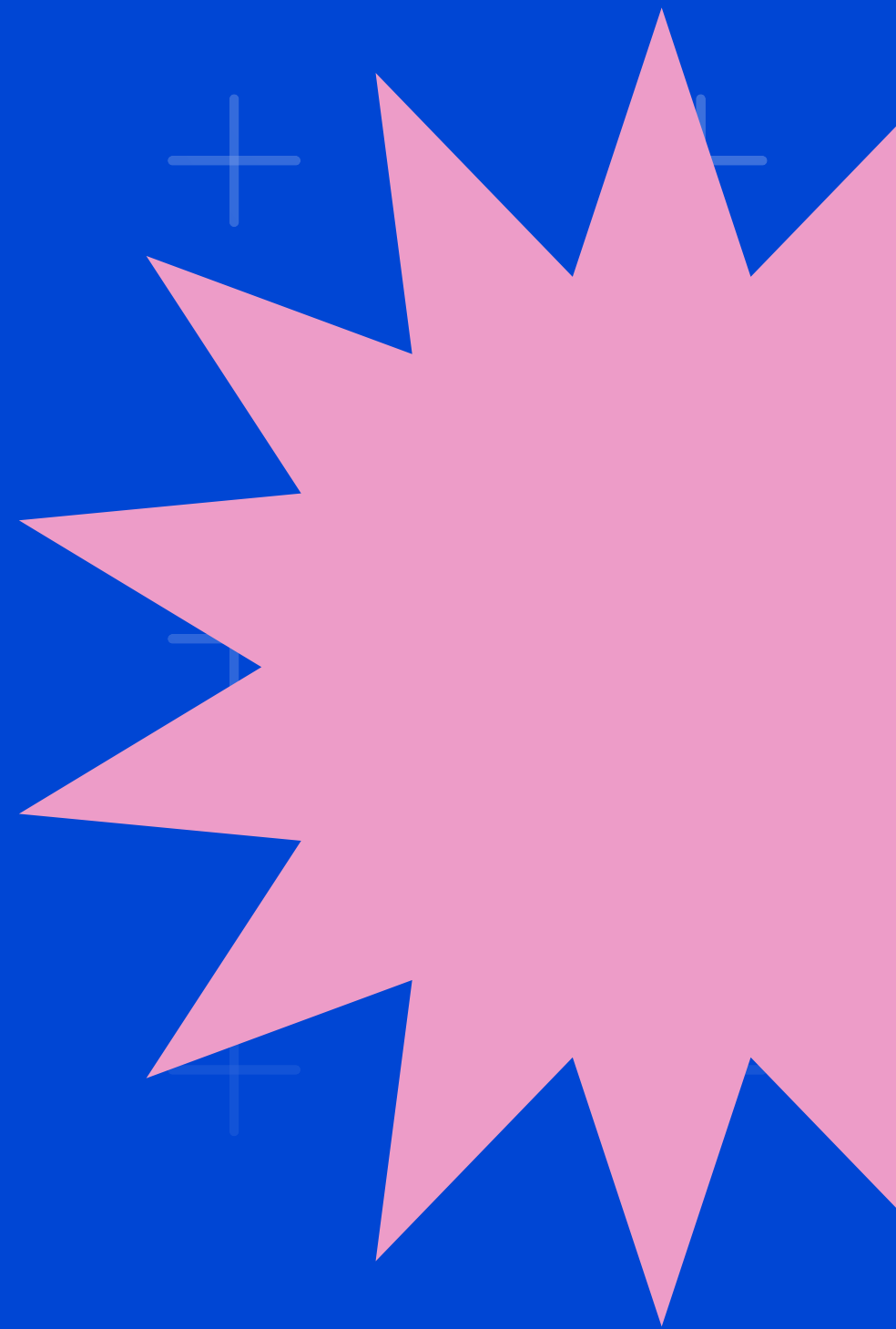
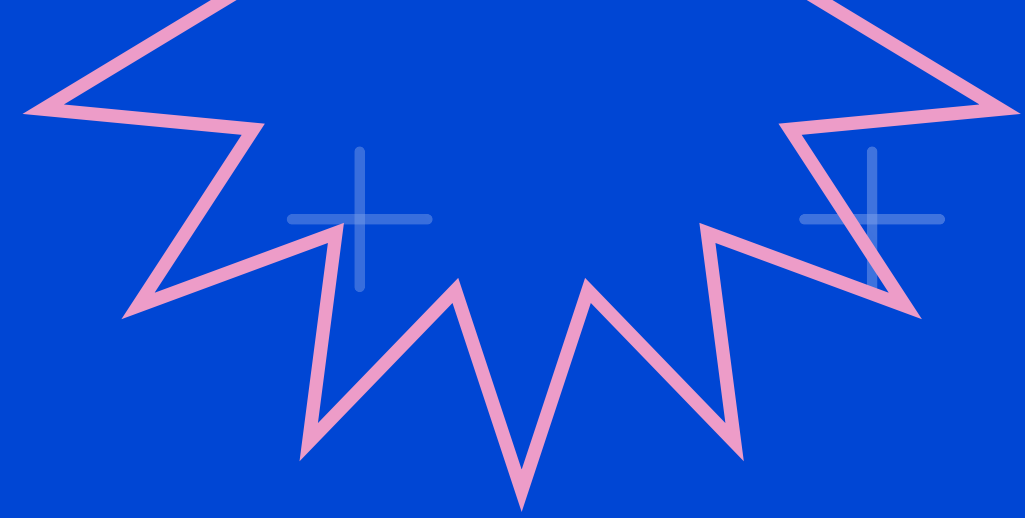
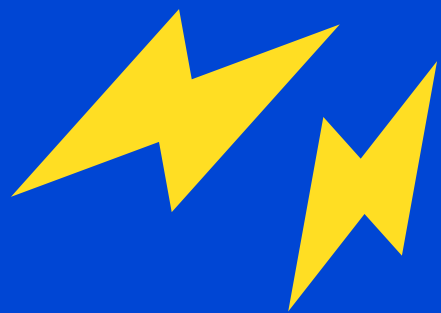


**JEFF BEZOS**



# В ЧОМУ СИЛА РЕКРУТЕРА, **ЯКИЙ** **ВМІЄ ЯКІСНО** **ОЦІНЮВАТИ?**

- ✓ Професійна впевненість
- ✓ Якісна робота з наймаючою командою та кандидатами



**ЧІТКЕ РОЗУМІННЯ  
ПРОФІЛЮ НА СТАРТІ**

```
graph TD; A[ЧІТКЕ РОЗУМІННЯ  
ПРОФІЛЮ НА СТАРТІ] --> B[ЗАЛОГ  
ЕФЕКТИВНОГО  
ПРОЦЕСУ  
РЕКРУТМЕНТУ І, ЯК  
РЕЗУЛЬТАТ,]; B --> C[УСПІШНОГО НАЙМУ];
```

**ЗАЛОГ  
ЕФЕКТИВНОГО  
ПРОЦЕСУ  
РЕКРУТМЕНТУ І, ЯК  
РЕЗУЛЬТАТ,**

**УСПІШНОГО НАЙМУ**

# **ЯКІСНИЙ ПРОЦЕС ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ'Ю**

## **ЯКІСНА ОЦІНКА КАНДИДАТА НА ВІДПОВІДНІСТЬ РОЛІ**

### **КЛЮЧОВІ КОМПОНЕНТИ КОМПЛЕКСНОГО ПРОЦЕСУ:**

- ★ Планування
- ★ Підготовка
- ★ Час
- ★ Професіоналізм
- ★ Злагоджена робота команди

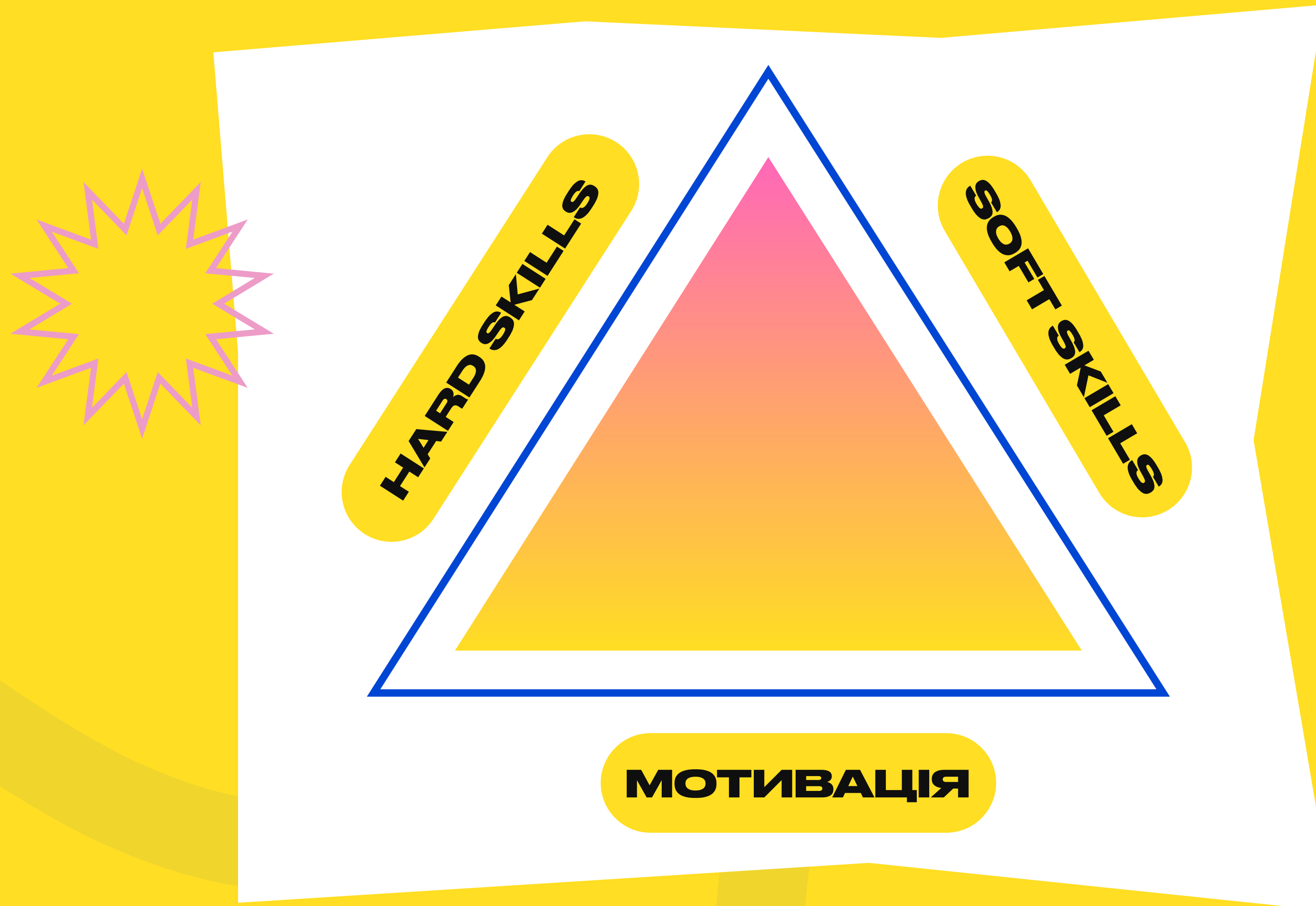
# КРАЩЕ НЕ РУХАТИСЯ В СПІЛКУВАННЯ З КАНДИДАТАМИ БЕЗ:



- Зрозумілого портрету кандидата (hard, soft + мотивація)
- Зрозумілого процесу відбіркових етапів
- Списку учасників кожного етапу, їхніх цілей і ролей у відбіркового процесі
- Спільного бачення між усіма учасниками рекрутингового процесу щодо портрету кандидата та процесу інтерв'ю



# ЩО МИ МАЄМО ОЦІНИТИ ПІД ЧАС СПІВБЕСІДИ?



# ОПТИМАЛЬНИЙ **ДИЗАЙН** **ЕТАПІВ ВІДБОРУ** ДЛЯ ЯКІСНОЇ ОЦІНКИ КАНДИДАТІВ НА ВІДПОВІДНІСТЬ РОЛІ І ЦІЛЯМ

**01**

**РЕКРУТМЕНТ СКРІНІНГ —  
ВІДБІРКОВЕ ІНТЕРВ'Ю  
(30-45 ХВ)**

- ЗНАЙОМСТВО З КОМПАНІЄЮ
- ВІДСІКАЮЧІ ПИТАННЯ
- ДЕТАЛІ ПО МОТИВАЦІЇ

**02**

**ТЕХНІЧНЕ ІНТЕРВ'Ю  
1-1.5 ГОДИНИ  
+ ТЕСТОВЕ ЗАВДАННЯ**

- ОЦІНКА HARD І SOFT SKILLS +  
МОТИВАЦІЇ **З ФОКУСОМ НА HARD**

**03**

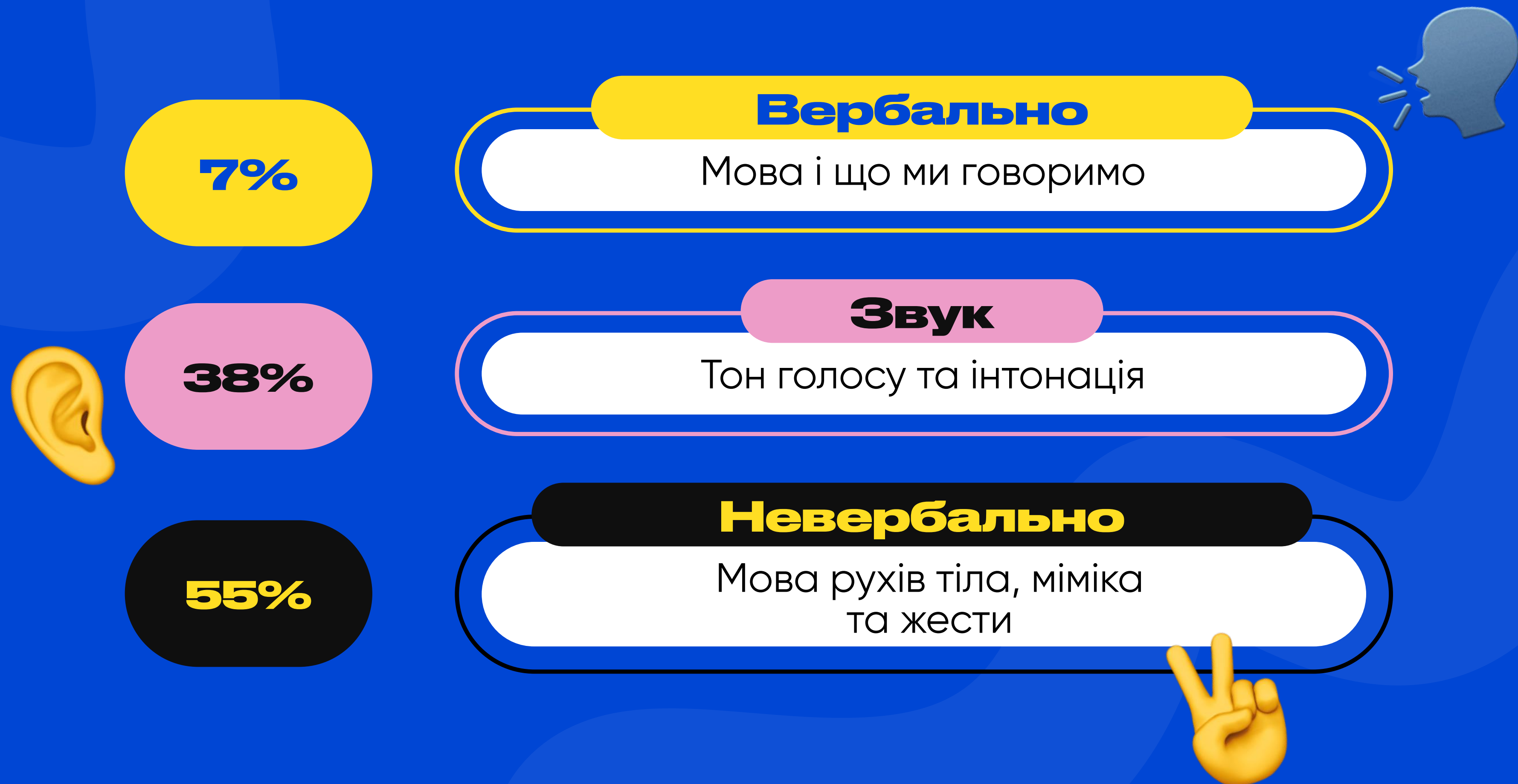
**ФІНАЛЬНЕ ІНТЕРВ'Ю  
1.5 ГОДИНИ**

- ОЦІНКА HARD І SOFT SKILLS +  
МОТИВАЦІЇ **З ФОКУСОМ НА SOFT,  
МОТИВАЦІЮ**

**04**

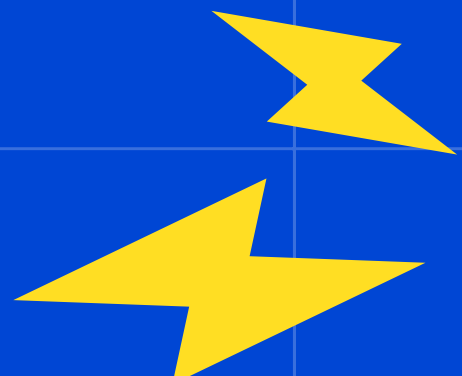
**ПЕРЕВІРКА  
РЕКОМЕНДАЦІЙ —  
30 ХВ-1 ГОДИНА**

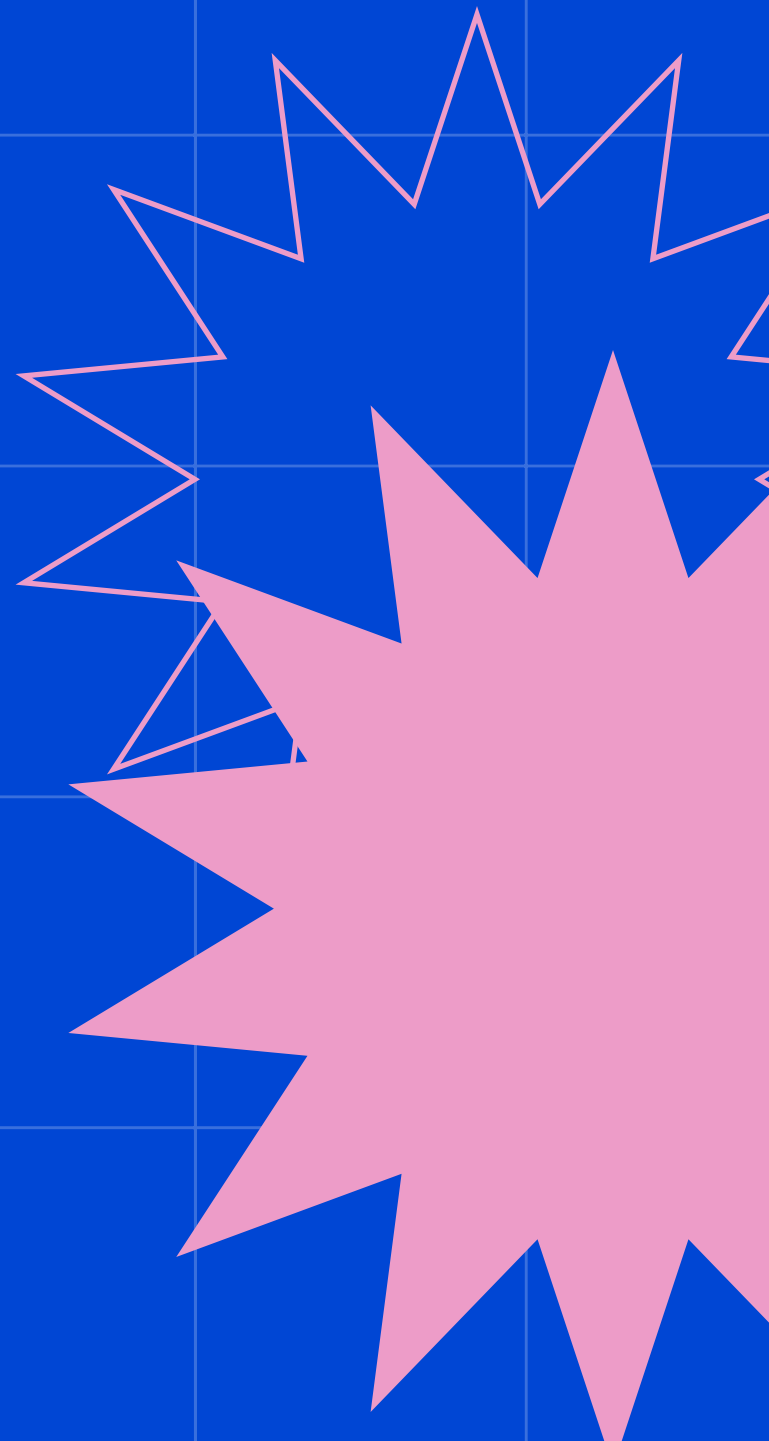
# ЯК МИ ЗЧИТУЄМО ІНФОРМАЦІЮ ПІД ЧАС СПІЛКУВАННЯ



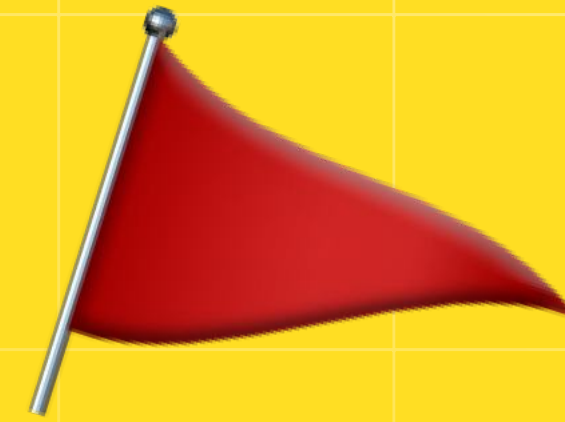


## ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОГО ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВ'Ю ДЛЯ ЯКІСНОЇ ОЦІНКИ

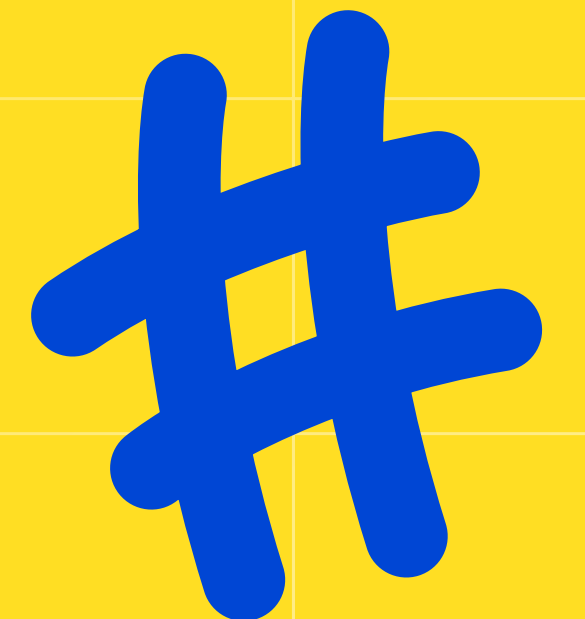
1. Задаємо відкриті запитання
  2. Проявляємо **активне слухання**
  3. **Говоримо** тільки **про минулий досвід кандидата** (саме приклади), а не гіпотетичні ситуації. Запитання в майбутнє – не задаємо.
  4. Уточнюємо необхідні деталі, не переживаючи про те, що кандидат про нас подумає. **Не даємо кандидату вистрибнути із запитання**
  5. **Шукаємо червоні прапорці** та не закриваємо на них очі, а проясняємо, де потрібно
  6. **Збираємо інформацію** під час інтерв'ю, проводити оцінку на відповідність ролі будемо після
  7. **Не боїмося зупиняти**, тактовно перебивати та повертати до канви бесіди
  8. **Не задаємо одні й ті самі запитання** на різних етапах різними учасниками
  9. **Ознайомлюємося з усією інформацією**, яку зібрали на попередніх етапах
- 



# ЧЕРВОНІ ПРАПОРИ

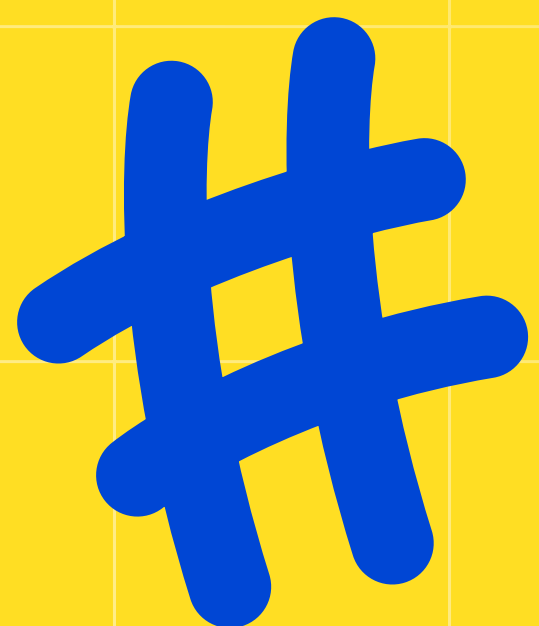
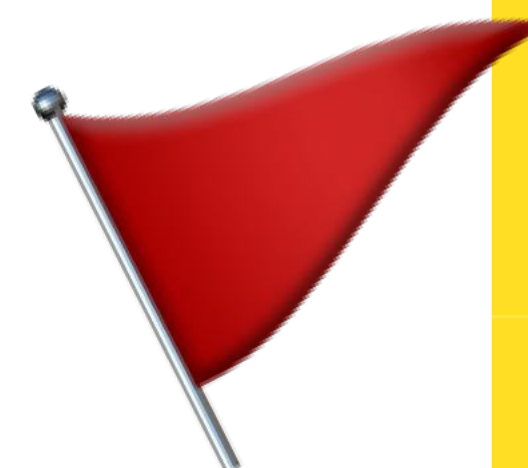


- ★ **не було** або **дуже повільне** просування на попередніх місцях роботи
- ★ кандидат намагається **уникнути згадки про свої помилки**
- ★ відповідає **занадто розлого** і багатослівно
- ★ приписує собі **чужі заслуги**
- ★ **не може чітко пояснити**, чому змінив місце роботи
- ★ **для менеджерів:** кандидату раніше ніколи не доводилося ані наймати, ані звільняти співробітників



# ЧЕРВОНІ ПРАПОРИ

- ★ кандидата більше цікавлять компенсації та вигоди на новому місці роботи, ніж сама робота
- ★ кандидат надмірно старається продемонструвати, який він експерт
- ★ кандидат зосереджений на собі
- ★ негативно відгукується про колег, колишніх керівників, клієнтів чи компанію
- ★ не задає запитань про компанію, команду, роль, задачі, перспективи



# БАЗОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ ТОП-ГРЕЙДИНГОВОГО ІНТЕРВ'Ю, ВІДПОВІДНО ДО МЕТОДИКИ,

ОПИСАНОЇ В КНИЗІ  
“A METHOD OF HIRING”

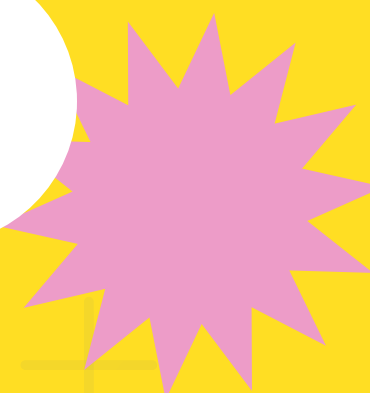
01. Для якої роботи вас найняли?

02. Якими **досягненнями** ви пишаєтесь найбільше?

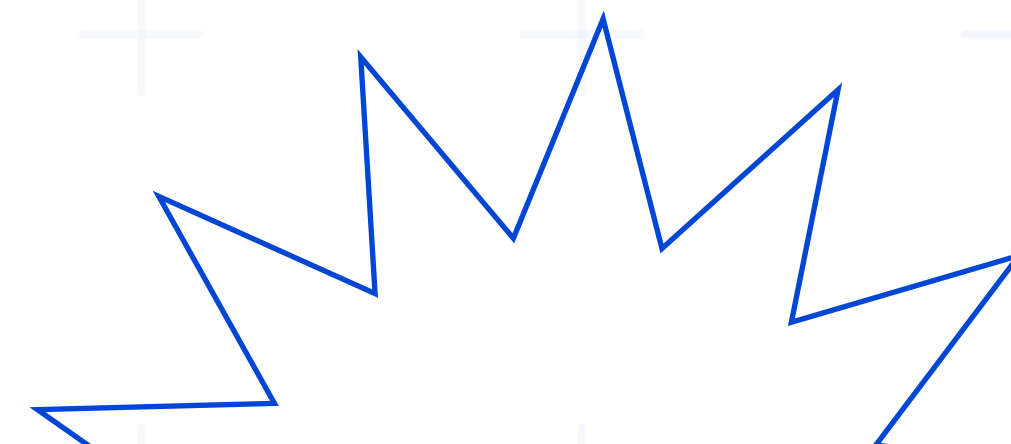
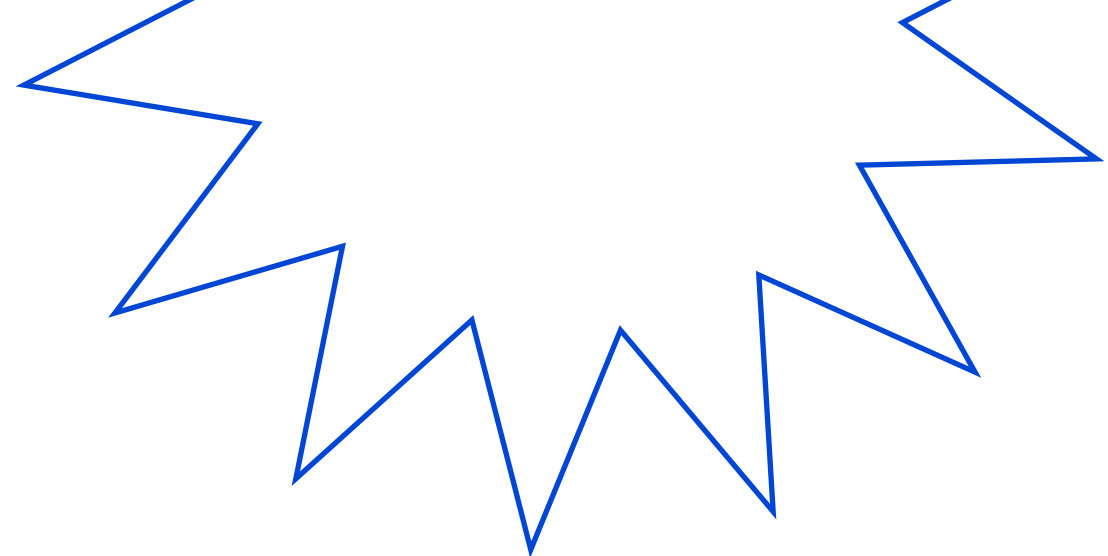
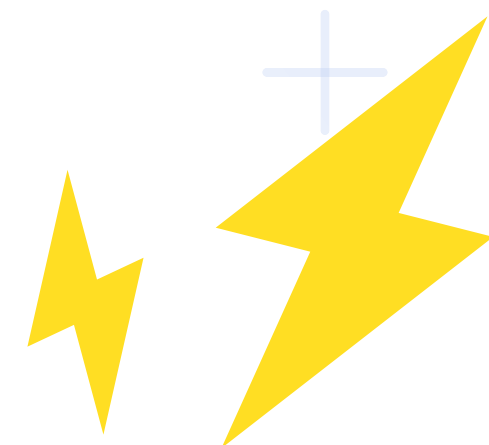
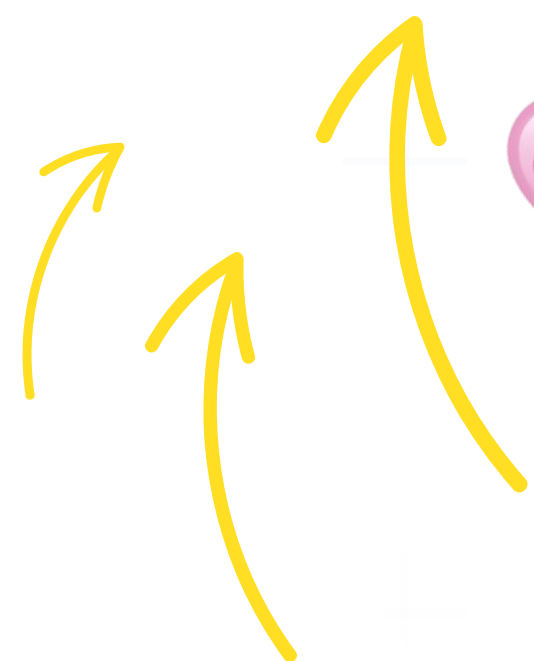
03. Чи траплялися у вас на роботі очевидні невдачі?

04. Як звали і яка роль була у вашого безпосереднього керівника і **яку оцінку** по шкалі від 1 до 10 він поставить вам, коли ми йому подзвонимо?

05. Чому ви залишили попередню роботу/чому прийняли рішення завершити співпрацю?



**ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!**





**Контакти для  
зв'язку**

**Доеднуйтеся!**



**LINKEDIN**



**FACEBOOK**

PRJCTR  
MENTORSHIP  
PLATFORM

**PROJECTOR  
MENTORSHIP**

