



Олексій Онищук

100

питань
для інтерв'ю



Зміст

Етика поведінки в рекрутингу	8
Етика щодо до зацікавлених осіб	9
Етична поведінка на інтерв'ю.....	10
Які особисті питання є прийнятними?	11
Стресове інтерв'ю	12
Конфіденційність	13
Зворотний зв'язок – це обов'язково.....	13
 Цілі інтерв'ю	 15
Чи це очевидно? Давайте розберемось	16
 Навички та компетенції інтерв'юера	 19
Сила активного слухання	20
Контроль та ініціатива.....	21
Улюблені запитання	23
Фаворитизм	24
 Підготуємось до інтерв'ю.....	 25
Сучасне інтерв'ю – тепер це ще й про продаж.....	26
Відповіді на питання кандидатів.....	28
 Структура інтерв'ю	 29
 Етапи інтерв'ю та рекомендовані питання	 32
а. Початок інтерв'ю.....	33
b. Профілюючі запитання.....	35
c. Поточний статус та короткострокова мотивація.....	37
d. Вивчення досвіду кандидата	39

Е. Мотивація та цінності.....	43
ф. Оплата праці та компенсації.....	48
g. Завершення співбесіди.....	50
h. Відповіді на питання кандидатів	52
Завершення.....	53
Про автора	54
Рекламний блок	55



Вступ

Вітаю. Мене звуть Олексій Онищук. По-над **20 років** я займаюся рекрутингом. Я провів більше ніж **5000 інтерв'ю** в рамках проєктів рекрутингу для компаній різних розмірів та ринкових сегментів. З моєю допомогою сотні людей знайшли собі роботу. Десятки з них зараз займають високі посади у структурах бізнесу та державної влади нашої країни.

Займаючись рекрутингом, я спостерігаю низку проблем у підготовці працівників, які проводять інтерв'ю. Серед них я можу виділити:

- нечітке розуміння цілей інтерв'ю;
- спонтанну підготовку або відсутність підготовки;
- обмежений арсенал запитань або запитання, на які кандидати мають заготовлені відповіді;
- нечітке розуміння етичних норм у рекрутингу.

Цією книгою я хочу передати у ваші руки силу простоти. Щоб провести якісне інтерв'ю, не потрібно знати тисячі питань. Одне інтерв'ю містить до 20 запитань, якісно підібраних під потреби посади, на яку шукаємо людину. Проте якість інтерв'ю значною мірою залежить від того, наскільки влучними, доречними і етичними будуть ці питання.

У цій книзі я зібрав ті питання, які використовую сам – дійсно дієві та практичні. Насправді, чого я хочу – це зекономити ваш час. Я вам гарантую, що якщо ви засвоїте та практикуватимете запитання з цієї книги, вам не потрібні будуть роки тренувань, проб і помилок, щоб

провести якісне інтерв'ю. Тож вам буде достатньо використовувати те, що вже підготовлене і добре працює.

Ознайомившись із цією книгою, ви зможете отримувати максимально можливу інформацію про кандидата, підбирати оптимальні питання для різних вакансій, позитивно впливати на імідж роботодавця.

Також я надам цінні поради щодо підготовки до ефективного інтерв'ю, підтримання етичності та покращення взаємодії між зацікавленими особами.

Чому важлива підготовка та знання питань заздалегідь? Бо під час інтерв'ю ви маєте бути зосереджені на кандидаті, його відповідях, реакціях, власних відчуттях та ідеях, а найдоречніші запитання мають виникати у вас автоматично. Це приходить із досвідом.

Як структурована ця книга

Сама співбесіда будується на тому, що необхідно дати відповідь на три ключові питання:

- Чи має кандидат навички та досвід для виконання цієї роботи?
- Чи хоче кандидат на цю роботу?
- Чи впишеться кандидат у вашу організацію, команду, корпоративну культуру?

Початкова частина книги присвячена підготовці до інтерв'ю та важливим аспектам, які слід враховувати.

Структура цієї книги об'єднує в собі кілька блоків, які нагадують типову послідовність на реальному інтерв'ю:

1 початок та формування довіри	2 запитання для перевірки відповідності кандидата вимогам	3 запитання для вивчення досвіду, досягнень та кар'єрної логіки кандидата
4 запитання для визначення софт- та хард-скілів	5 зрештою вивчення мотивації та очікувань кандидата	6 опрацювання питань та заперечень
7 формування у кандидата уявлення про подальші етапи відбіркового процесу		

Ця книга має дві версії – **скорочену** та **розгорнуту**.

Скорочена версія «100 питань для інтерв'ю» дає дуже важли-



ву та завжди актуальну основу для проведення інтерв'ю. Вона містить опис уявлень про етику поведінки інтерв'юера, базову структуру інтерв'ю, опис основних блоків інтерв'ю та приклади доречних запитань для того, щоб побудувати рапорт з кандидатом, прояснити поточні мотиви, дізнатись про досвід та причини переходів, розібратися із зарплатними очікуваннями та сформулювати уявлення про цінностей довгострокові мо-

тиви кандидата. Ця версія може цілком задовольнити потреби менеджерів-початківців середньої ланки, рекрутерів, які займаються попереднім відбором кандидатів або ж підбором на стартові посади.

Розгорнута версія «500 питань для інтерв'ю» дозволяє зробити

значний крок вперед в оволодінні майстерністю інтерв'ю. Вона містить значно розширений набір запитань, які дають можливість досліджувати також наявні хард-скіли для розповсюджених спеціальностей, надають технології для оцінки софт-скілів, вивчення управлінського потенціалу, інтелектуальних здібностей кандидатів, розширений набір лайфхаків та порад від автора. Також ви зустрінете там детальний розбір на прикладах, які питання є етичними та неетичними, і як відпрацювати для себе чітке розуміння цієї грані.





Етика поведінки в рекрутингу

ЕТИКА ЩОДО ДО ЗАЦІКАВЛЕНИХ ОСІБ

Коли йде мова про етику поведінки в рекрутингу, перш за все спадає на думку взаємодія інтерв'юера та пошукача. Насправді цим поле взаємодій не обмежується. У разі підбору персоналу для досить великої компанії зацікавленими особами можуть бути:



Всі ці зацікавлені сторони потребують уважного, ввічливого ставлення та своєчасного інформування.



Етична поведінка виходить за межі інтерв'ю і має охоплювати весь процес комунікації в рекрутингу.



ЕТИЧНА ПОВЕДІНКА НА ІНТЕРВ'Ю

Звісно, етика передбачає такий стиль проведення інтерв'ю, що зберігає гідність кандидата та виключає фактори дискримінації. Якщо в Україні наразі етика інтерв'ю лежить швидше у площині рекомендацій, то у багатьох країнах неетичне поводження на інтерв'ю може призвести до серйозних штрафів та судових позовів для компанії-роботодавця.

Питання, які ви ставите, є дуже важливими складовими етики інтерв'ю, але цим етичне поводження не обмежується, а містить також ввічливе ставлення до кандидата, пунктуальність, надання коректного фідбеку, підтримання конфіденційності та інші аспекти.



ЯКІ ОСОБИСТІ ПИТАННЯ Є ПРИЙНЯТНИМИ?

Які особисті питання доречно ставити кандидату, щоб глибше зрозуміти його/її особистість та персональні обставини, при цьому не переходячи кордону персональної інформації та не ставлячи кандидата у незручне чи двозначне становище? Де і як провести цю межу?



Запитувати кандидата про те, чи має він чи вона якісь фізичні обмеження, вади здоров'я, сімейний стан, кількість дітей є неприпустимим.



Але якщо робота передбачає, наприклад, перенесення великої кількості важких предметів, ненормований графік роботи чи значну кількість відряджень, ви маєте озвучити цю специфіку та запитати, чи це є для кандидата проблемою?

Якщо ви не впевнені у питанні, застосуйте цей тест:



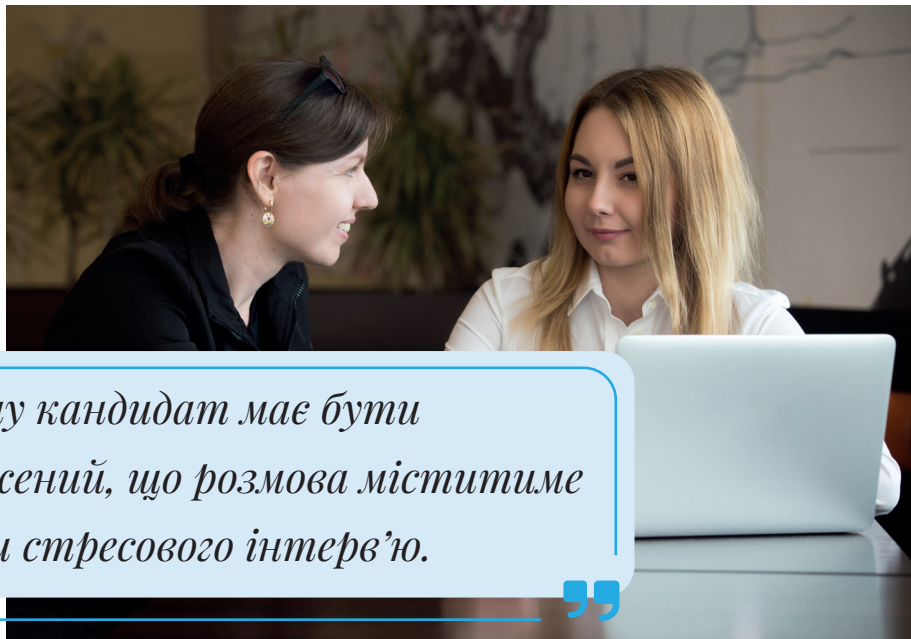
Чи стосується це питання бізнесу чи посади?

Чи допомагає воно вам краще зрозуміти здатність цього кандидата виконувати роботу, на яку він чи вона претендує?

СТРЕСОВЕ ІНТЕРВ'Ю

Час від часу я чую від людей про те, що вони побували на стресовому інтерв'ю. Коли уточнюю, що саме вони мали на увазі, то часто доходжу висновку, що на інтерв'ю просто застосовувались речі, які виходили далеко за рамки етики проведення інтерв'ю. Звичайно, це сформувало негативний досвід кандидата і викликало стрес. Але це дискредитує саме поняття стресового інтерв'ю.

Згідно методології, метою такої співбесіди є ознайомлення з тим, як кандидат реагує на перебування у напруженому чи незручному становищі. Наскільки кандидат гнучкий, наскільки здатний до переключень, наскільки швидко адаптується. Як приклад, стресові співбесіди можуть містити тривалі періоди мовчання, перебивання, зміни темпу ставлення запитань від інтерв'юера, провокаційні ситуації тощо.



При цьому кандидат має бути попереджений, що розмова міститиме елементи стресового інтерв'ю.

Стресове інтерв'ю не передбачає права інтерв'юера вести себе по-хамськи, ставити особисті запитання, що не стосуються роботи, принижувати кандидата, виходити за межі ділового етикету. Насправді це ніщо інше, як некваліфікована поведінка інтерв'юера, яка може завдати багато шкоди організації, яку він або вона представляє.

КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ



Етика рекрутингу також безпосередньо дотична до збереження персональної інформації та забезпечення повної конфіденційності. Це дуже важливий гігієнічний фактор, що впливає на рівень довіри між сторонами. Понад 20 європейських країн наразі мають чіткі закони про нерозголошення інформації. Відповідальність за дотримання цих законів і за їхній вплив на процедури та практику роботи фірми лежить на всіх, хто займається наймом.

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК – ЦЕ ОБОВ'ЯЗКОВО



Коли ми проводили дослідження серед клієнтів нашої агенції щодо якості рекрутингового процесу очима кандидатів, ми знову, знову і знову чули, що на першому місці стоїть якісний та своєчасний фідбек за результатами інтерв'ю.

Відсутність своєчасного фідбеку – це ахілесова п'ята рекрутингової практики, яка буквально декласує рекрутера як фахівця і компанію-роботодавця, яку він чи вона представляє. Отже, мінімально можливий рівень якості рекрутингу – це хоча б якийсь фідбек.

“Звісно, класом вище буде сприйматись рекрутер чи менеджер, який надає не просто «чорно-білий» фідбек у стилі «ви нам не підходите», а додатково пояснює причини відмови.

Ну і показником майстерності інтерв'юера я вважаю фідбек, який залишає позитивне враження, конструктивні ідеї щодо можливостей розвитку, вдячність і навіть почуття полегшення з боку кандидата. Цього можна досягнути, надавши розгорнуту інформацію про сильні та слабкі сторони, рекомендації щодо покращень або пояснення, у чому пропозиція могла не відповідати цінностям чи очікуванням кандидата.



Цілі інтерв'ю



ЧИ ЦЕ ОЧЕВИДНО? ДАВАЙТЕ РОЗБЕРЕМОСЬ

У нашій рекрутинговій індустрії існує магічний образ, привид, якого ніхто живцем не бачив, але він заважає дуже багатьом керівникам підібрати команду. Ім'я цього привида – образ ідеального кандидата. Подібно до особистого життя, де людина може десятками років залишатися самотньою, полюючи за уявним образом ідеального обранця, ми також можемо намалювати собі в уяві образ ідеального кандидата.

Такий кандидат повинен мати значний накопичений досвід і водночас бути досить молодим для виконання певної ролі. Він має бути працевлаштованим, щоб ми були впевнені в його ментальному тонусі, і при цьому мати невисокі середньоринкові очікування щодо заробітної плати.

Кандидат повинен вміти добре делегувати завдання, і одночасно бути заточеним на швидкий результат, володіти високим рівнем емпатії одночасно з вмінням наполягати та відстоювати свою точку зору. Такий собі магічний єдинорог, чи не так?



Не визначивши для себе пріоритетні критерії пошуку, ви будете змушені кидатися з боку в бік, орієнтуючись на сильні сторони кожного наступного кандидата, як у виборі між красою, розумом чи матеріальним достатком.

Ще одна складність – підбір кандидатів в умовах Candidate Driven Market (ринок праці, де керують кандидати, а не роботодавці).

У 2024 році один із великих порталів з працевлаштування провів дослідження, згідно з яким кількість вакансій в Україні виросла до рівня 2021 року, тоді як кількість доступних кандидатів становила лише 60 % від рівня 2021 року.

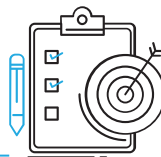
В жорстких умовах Candidate Driven Market, коли кандидат обирає роботодавця, а не навпаки, очевидною метою стає «продати» вашу вакансію кандидату. Одночасно, очевидною метою інтерв'ю залишається відбір найкращого кандидата і відсіювання тих, хто не підходить. Отже ваша мета може здатися досить суперечливою – відсіювати кандидатів, одночасно намагаючись їх зацікавити.



А на чому фокусуєтесь ви? Провівши ретельні інтерв'ю та відсіявши п'ять кандидатів із п'яти, чи відчуваєте ви, що виконали гарну роботу?



Наведу деякі можливі цілі інтерв'ю.
Які з них є пріоритетними для вас?



☐ *Залучити найкращого з доступних кандидатів.*

☐ *Максимально ефективно презентувати вашу вакансію кандидатам.*

☐ *Краще зрозуміти ринок доступних кандидатів.*

☐ *Вивчити конкурентне середовище та підходи конкурентів.*

☐ *Залучити кандидата з найкращим знанням ринку.*

☐ *Залучити кандидата, який найкраще впишеться в команду.*

☐ *Залучити кандидата, який може забезпечити швидкий результат.*

☐ *Визначити найкращу людину, яку можете найняти в межах доступного бюджету.*

☐ *Впишіть ваші варіанти:*

Навички та компетенції інтерв'юера



СИЛА АКТИВНОГО СЛУХАННЯ

Набір хороших, навіть дуже хороших запитань ще не гарантує, що співбесіда буде вдалою. Хороша співбесіда – це вміння інтерв'юера слухати, виявляти уважність і формувати поле довіри.

Я рекомендую скласти для себе такий набір запитань, які будуть зрозумілі кандидату, стимулюватимуть чесні, а не заздалегідь підготовлені відповіді. Додайте також ті запитання, на які кандидату було б цікаво відповідати, і зосередьтеся на активному слуханні, за потреби заглиблюючись у контекст відповіді.

Конкретний зміст відповіді кандидата не є виключно єдиним елементом, до якого ви повинні звертати увагу. Зважайте не тільки на те, що говориться, але і на те, як це говориться. Чи підтримує людина зоровий контакт? Чи стає голос тихішим через невпевненість? Чи проявляє кандидат нервозність, або ж навпаки, демонструє впевненість у собі? Ці поведінкові прояви кандидата говорять так само голосно, як і зміст його слів.



КОНТРОЛЬ ТА ІНІЦІАТИВА

Контроль та ініціатива є не очевидними, але важливими складовими інтерв'ю. В умовах чіткого таймінгу той, хто має ініціативу, контролює результат. Яким буде результат наступного інтерв'ю? Хто отримає максимальну вигоду: кандидат, який розповів усе, що планував, чи інтерв'юер, який поставив усі запитання, що запланував?

Запитання, які ви ставите, впливають на баланс ініціативи. Ставлячи типові питання «Розкажіть про себе», ви наче запрошуєте кандидата перехопити ініціативу. Про що кандидат буде розповідати: про свій досвід, досягнення, останню подорож чи нюанси особистого життя минулого шефа – це залишається на розсуд кандидата.



Неправильно:

- *Розкажіть про себе.*



Правильно:

- *Розкажіть про себе, використовуючи лише прикметники.*
- *Розкажіть про себе, використовуючи лише цифрові бізнес-показники, якими оперуєте.*

Ви можете краще контролювати інтерв'ю, формуючи контекстні блоки та концентруючи запитання на вивченні досвіду, скілів, мотивації тощо.



«Я хотів би поставити вам декілька запитань щодо ваших навичок управління людьми».

Також добре працює анонсована структура інтерв'ю. Я практикую на початку інтерв'ю ненав'язливо оголосити цю структуру.



«У нас з вами є приблизно година часу, мені насправді цікаво познайомитись з вашим досвідом. Пропоную почати з того, що я коротко розповім про суть пропозиції, потім ви розкажете про себе, і зарезервуємо хвилин 10 наприкінці для ваших запитань та щоб домовитися про подальші дії».



Лайфхак:

як тактовно перервати співрозмовника

Мабуть, кожен інтерв'юер стикався з балакучими кандидатами, які надають забагато подробиць, і їхні відповіді забирають надто багато часу. Буває й так, що кандидат відхиляється від теми або невірно трактує ваше запитання, відповідаючи не в тому руслі, яке вас цікавить. Як коректно перервати співрозмовника, щоб не втрачати дорогоцінний час?

У мене є **два інструменти** для таких випадків:

1 Назвіть людину по імені. Це дивним чином активує увагу кандидата і стимулює переключити увагу на вас.

2 Використовуйте певний жест або комбінацію, яка переключить на вас увагу співрозмовника. Наприклад, я чекаю підходящого моменту, поки співрозмовник закінчить фразу і набере повітря, тоді вимовляю: «Добре...» і піднімаю праву руку в стверджувальному жесті. Цим я показую, що отримав достатньо інформації, і переключаю увагу співрозмовника на мене.

УЛЮБЛЕНІ ЗАПИТАННЯ

Чи є у вас улюблені запитання? Досвідчений інтерв'юер може помітити, що має власний арсенал улюблених запитань, які найкраще працюють саме для нього. Чому це важливо? Насправді важлива не кількість, а якість запитань. Такі ретельно підібрані запитання мають бути такими, що дають вам швидке та значне розуміння про кандидата. Чим частіше ви їх використовуєте, тим більше звертаєте увагу на різноманітність реакцій і тим краще можете відкалібрувати якість відповідей, що дає глибше розуміння того, хто сидить перед вами.



Зворотний бік цього полягає в тому, що якщо ви робите ставку на загально розповсюджені типові запитання, це підвищує шанси на отримання добре заготовлених відповідей від досвідчених пошукачів.

Тому гарним варіантом буде те, коли ви маєте власний арсенал дієвих запитань, які не є надто поширеними, щоб кандидати не були до них готові заздалегідь.

ФАВОРИТИЗМ

Чи доводилось вам зустрічати кандидатів, які з першої секунди викликають у вас симпатію чи реакцію «Ось нарешті, це мій кандидат!»? Причина такої реакції може бути неусвідомленою. Важливо зрозуміти, що саме викликає у вас цю реакцію. Можливо, це благородна сивина, як у вашого першого шефа? Чи окуляри з роговою оправою, як у успішного аналітика з минулої роботи? А може, це ваша реакція на надзвичайну фізичну привабливість кандидата?



Які б варіанти не були причинами, це ще ніяк не ілюструє, наскільки ця людина відповідає профілю навичок і чи є вона найкращим кандидатом на посаду. Тому спробуйте усвідомити свою реакцію і проведіть повноцінне інтерв'ю. Звичайно, ми всі люди, і фактор взаємної симпатії може дуже знадобитись вам у можливій співпраці, але мета інтерв'ю – переконатися, що людина вам підходить за всіма параметрами. На початку інтерв'ю робити будь-які висновки ще зарано. Контролюйте спокусу чути лише те, що хочете почути від кандидата, який вам сподобався за іншими параметрами.

Підготуємось до інтерв'ю



Для успішної підготовки до інтерв'ю варто мати заготовлені запитання та можливість робити нотатки. Коли ви переглянете книгу, виберіть перелік питань для співбесіди та перенесіть їх у файл чи на аркуш паперу. На звичайну співбесіду йде приблизно 45 хвилин, в яких ви зможете поставити близько 15–20 питань, тому підбирайте ці питання прискіпливо. Виберіть ті питання, які, на вашу думку, найбільш доречні. Якщо в результаті вийде 20–25 питань, у вас буде запас для гнучкості і максимально ефективного використання часу.



Після того як ви відібрали питання, вам необхідно впорядкувати їх у певній послідовності від початку до кінця співбесіди. Багато співбесід проходять краще, коли питання переходять від загального до конкретного.

Постарайтеся почати співбесіду з більш легких та менш ризикованих питань. Залиште питання про гроші на завершальну частину.

СУЧАСНЕ ІНТЕРВ'Ю – ТЕПЕР ЦЕ ЩЕ Й ПРО ПРОДАЖ

У маркетингу існує поняття Value Proposition. Можна описати суть цього терміна як опис повного набору вигід та цінності, який продукт чи послуга може дати потенційному споживачеві.

За аналогією, для ринку праці існує поняття **Employer Value Proposition (EVP)**. Це набір вигід і цінностей, матеріальних та нематеріальних, які може запропонувати роботодавець можливим працівникам.

EVP потребує ґрунтовного обдумування, оскільки ціле поле вигод та можливостей може бути неусвідомленими. Наприклад, наймаючі менеджери можуть розповідати кандидатам про компенсаційний пакет, у той час як найбільший потенціал цінності для кандидатів може полягати в корпоративній культурі та



можливостях внутрішньої промоції. У великих компаніях для формулювання EVP проводяться спеціальні масштабні дослідження.

Пригадую один випадок, коли я отримував заявку на пошук у великій міжнародній компанії. Пошук був таргетований і фокусувався на аналогічних посадах саме в колі міжнародних компаній. Коли я запитав у HR-менеджера, які вигоди може надати їх компанія, щоб замотивувати кандидата, то почув у відповідь: «Ну, у нас повністю офіційна заробітна плата, страховка, корпоративний автомобіль, річний бонус». По цій відповіді я зрозумів, що компанія не має EVP, а отже, і не має чіткої стратегії залучення кандидатів. Адже в колі компаній для пошуку на аналогічну посаду всі ці вигоди надаються за замовчуванням і є «законами жанру».

Коли використовувати EVP:

- На старті, коротко презентуючи кандидату компанію, вакансію та себе.
- Резюмуючи почуте від кандидата чи роблячи пропозицію.
- У документі – пропозиції з працевлаштування.
- У буклетах та ціннісних посланнях для діючих працівників.

ВІДПОВІДІ НА ПИТАННЯ КАНДИДАТІВ

Підготовка до інтерв'ю включає не лише підбір питань, але й готовність відповісти на запитання кандидатів. Будьте готові надати вичерпну інформацію про:

1

систему оплати та
компенсаційний пакет

2

команду та керівника

3

перспективи і стратегію
компанії

4

можливості розвитку для
кандидата на цій посаді

Якщо у діяльності на посаді є певні проблемні елементи, які можуть стати очевидними вже у перші дні перебування нового працівника на робочому місці, краще скажіть про це одразу і доповніть відповідь тим, як компанія з цим справляється або чим може компенсувати незручності.

Структура інтерв'ю



Знайдіть оптимальний баланс між творчістю та структурою на інтерв'ю.



Запропоновані мною питання можуть слугувати основою, «кістяком» для вашого інтерв'ю. Це зовсім не означає, що ви не можете проявляти творчість, видозмінювати запитання відповідно до ситуації або інтуїції.

Водночас чітка структура інтерв'ю має свої переваги. тавлячи однакові запитання кандидатам, вам буде легше порівнювати їхні відповіді. Також, якщо до прийняття рішення щодо кандидата залучені інші особи, вам буде простіше співставити власні спостереження з думками інших.

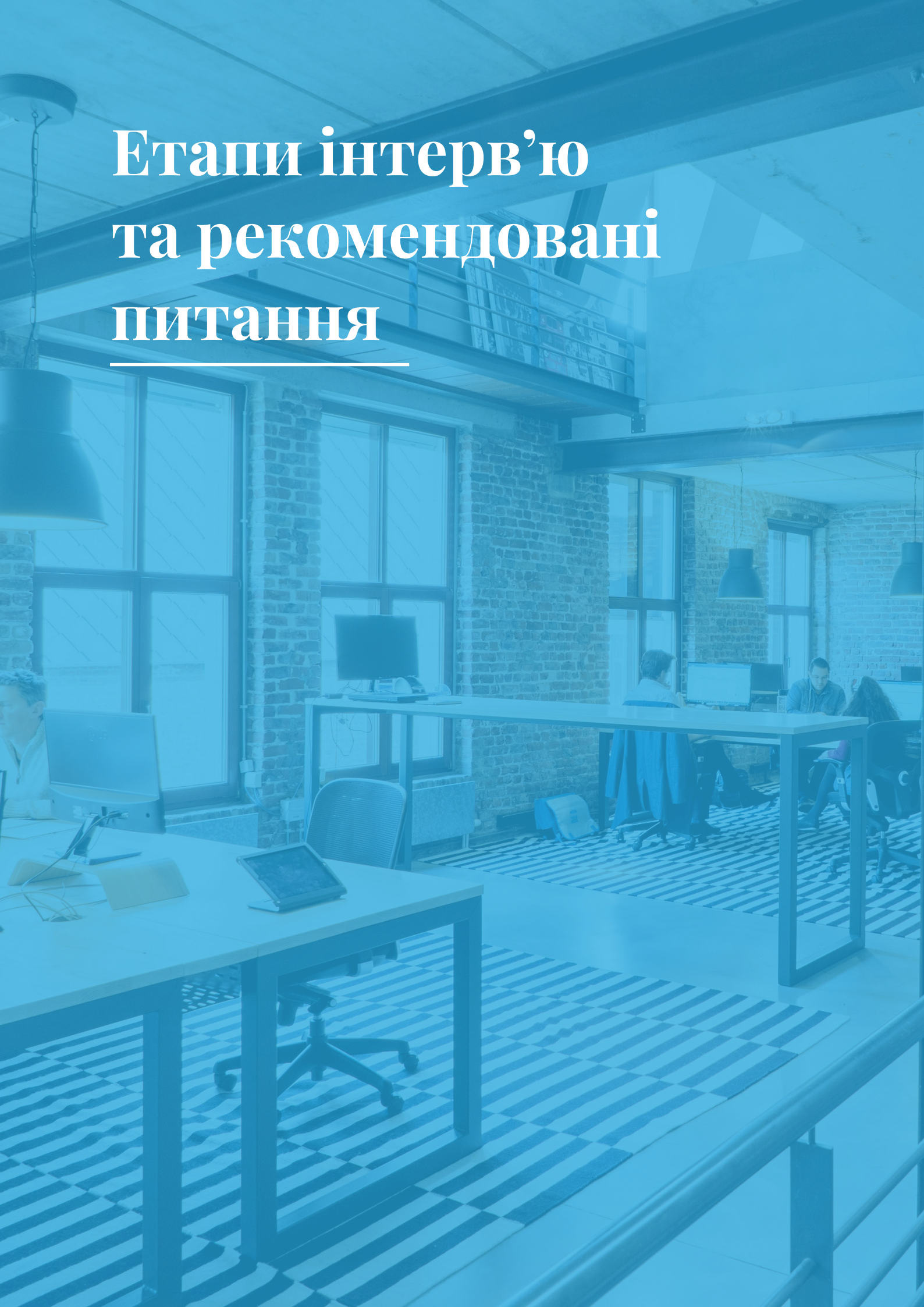
Послідовність блоків на інтерв'ю не є догмою. Реальне інтерв'ю – це двосторонній процес, подібний до танцю, де рухи залежать від обох партнерів. Якщо, наприклад, розмова привела вас до оговорення умов зміни місця роботи вже на старті розмови, не обривайте кандидата. Проясніть це питання, доведіть його до логічного завершення, а потім переходьте до наступної теми.

Я побудував подальші питання у певній послідовності блоків, якої часто дотримуюсь під час інтерв'ю. Вона містить ряд тем, які органічно продовжують одна одну, створюючи відчуття цілності всього процесу. Ось вона:

- Познайомитись і сформувати довірчу атмосферу, презентувати можливість кандидату;
- переконатись, що є сенс розгортати повноцінну співбесіду;

- вивчити досвід, біографію, результати та причини зміни місць роботи;
- вивчити спеціальні знання та навички (хард-скіли);
- вивчити особисті якості та підхід до роботи (софт-скіли);
- вивчити пріоритети та цінності;
- розібрати довгострокові мотиви кандидата;
- обговорити матеріальні та зарплатні очікування;
- відповісти на запитання кандидата, підвести підсумки, домовитись про наступні дії.

Етапи інтерв'ю та рекомендовані питання



А. ПОЧАТОК ІНТЕРВ'Ю

Метою співбесіди є знайомство між наймаючим менеджером та претендентом на посаду.

Проведення співбесіди – це досить стресовий процес, під час якого дві людини мають за короткий час дізнатися один про одного важливу інформацію, що визначатиме їхню подальшу співпрацю. Для цього необхідно встановити довірчий діалог. Однак досягти цього важко, якщо спілкування відбувається на фоні знервованості та стресу.

У стані стресу наші здібності до раціонального аналізу інформації знижуються, і ми схильні діяти автоматично. Можливо, вам знайомі ситуації, коли через сильне хвилювання людина не змогла повністю проявити себе на інтерв'ю. Тому перше, що має зробити інтерв'юер на старті зустрічі, – це встановити взаєморозуміння та заспокоїти кандидата. Перші хвилини співбесіди зазвичай є одними з найважчих, але саме вони впливають на те, чи вдасться вам розкрити потенціал кандидата.



Створіть приємну обстановку для співбесіди, оскільки розслаблений кандидат надаватиме вам більш повну та достовірну інформацію. Найпростіший спосіб встановити взаєморозу-

міння та задати тон співбесіди – звертатися до кандидата на ім'я. Більшість людей цінують, коли до них звертаються на ім'я, що також має заспокійливий ефект.

Не створюйте тиску на початку, ставте легкі запитання, забезпечте дружній тон і використовуйте відповідну мову тіла, щоб забезпечити комфортну атмосферу для кандидата. Щиро поцікавтеся його поточною ситуацією і надайте гарантію конфіденційності зустрічі, що сприятиме встановленню довірчої атмосфери.

Обов'язково проінформуйте кандидата, якщо ви плануєте робити нотатки або відеозапис. Якщо плануєте запис, заздалегідь попередьте про це кандидата і поясніть причину.



«Вікторіє, сподіваюся, ви не проти запису. Це допоможе нам точніше відновити інформацію, коли ми будемо приймати рішення. Звичайно, ця інформація залишиться конфіденційною».

Початкові питання, які ви ставите, визначатимуть успіх співбесіди. Загальний принцип полягає в тому, щоб почати з більш загальних питань, пов'язаних із метою вашої зустрічі. На цьому етапі краще уникати дуже детальних і конкретних питань про кандидата чи вимоги до роботи. У вас ще буде час запитати про це.

Насамперед слід привітати кандидата і подякувати йому за те, що він прийшов. Можете розпочати з кількох ввічливих і дружніх запитань, щоб створити приємну атмосферу і плавно направити розмову в русло співбесіди:

1. *Як ви нас знайшли? Чи було легко добиратися? Як було добиратися крізь трафік цим ранком?*
2. *Як ви дізналися про цю вакансію та нашу компанію?*
3. *Наскільки активно ви зараз шукаєте нові можливості?*

В. ПРОФІЛЮЮЧІ ЗАПИТАННЯ

Отже, ви розпочали діалог, і першочергово вам слід переконатися, що кандидат дійсно відповідає ключовим кваліфікаційним вимогам. Дуже добре, якщо ви чітко знаєте ці вимоги та тримаєте на них фокус. Одразу вясніть це. Іноді трапляються випадкові кандидати, тому зекономте час як собі, так і співрозмовника, переконавшись на початку, що кандидат відповідає ключовим критеріям.

Можливо, вам траплялись випадки, коли вже з перших хвилин розмови стає очевидно, що щось іде не так або ж кандидат проявляє себе таким чином, що ви розумієте, що співпраця неможлива. Внутрішнє рішення уже прийнято.

Я зустрічався з підходом деяких рекрутерів, які продовжують повноцінну співбесіду, навіть якщо очевидно, що кандидат не підходить,



оскільки людина виділила час і приїхала на зустріч. Закінчити інтерв'ю занадто швидко їм здається нетактовним. На мою думку, у наш час швидкості та ефективності, час – це цінність. Якби мені на інтерв'ю одразу сказали, що з певних причин співпраця неможлива, я лише оцінив би чесність і економію мого часу з боку рекрутера.



Для того щоб швидко розібратись та переконатись, що кандидат володіє необхідними ключовими навичками, застосуйте зворот **«Чи вірно я розумію, що...»** і поставте кваліфікуючі запитання за ключовими критеріями. Якщо ви бачите, що кандидат цим критеріям не відповідає, чітко озвучте, що саме не відповідає. Доброзичливо посміхніться, подякуйте

кандидату за його час і завершіть зустріч.

Має сенс ставити профілюючі запитання лише за умови, що це питання не було обговорене з кандидатом раніше. Взагалі, найкращий час для таких запитань – це перша комунікація з кандидатом ще до призначення інтерв'ю.

4. *Чи вірно я розумію, що ви володієте повною сертифікацією ACCA?*
5. *Пропоную швидко пройтись по ключових критеріях для виконання цієї ролі. Отже, ви володієте впевненою розмовною англійською, вірно?*
6. *У резюме ви вказали, що розглядаєте роботу з оплатою не нижче... Чому саме таку суму ви визначили?*

С. ПОТОЧНИЙ СТАТУС ТА КОРОТКОСТРОКОВА МОТИВАЦІЯ

На цьому етапі важливо розібратися з поточною ситуацією кандидата, щоб зробити висновки щодо подальших дій. Досвічений рекрутер може варіювати структуру інтерв'ю залежно від того, наскільки активно кандидат шукає роботу, якого рівня кандидат перед ним тощо.

Наприклад, мій наставник у сфері рекрутингу використовував термін

Desperately needs job (відчайдушно шукає роботу). Такі кандидати можуть мати підвищені ризики маніпуляцій, надання неправдивої інформації або непрогнозованих дій під час процесу відбору.

Отже, цей блок допоможе вам зрозуміти, як краще вибудувати подальшу стратегію інтерв'ю та загальної комунікації з кандидатом.



7. *Чим вас зацікавила дана вакансія? (Якщо кандидат сам надіслав резюме, а не був знайдений шляхом прямого пошуку.)*
8. *Чим це відрізняється від вашої поточної ситуації на робочому місці?*
9. *Як наша пропозиція відрізняється від тих, на які ви також подавали заявку?*
10. *Чому ви зацікавлені залишити свою теперішню посаду?*

11. *Хто вплинув чи що вплинуло на ваш інтерес до нових можливостей?*
12. *Що стало останньою крапкою, після якої ви вирішили шукати нову роботу?*
13. *Чи отримували ви вже якісь пропозиції?*
14. *Як довго ви шукаєте роботу?*
15. *Як, на вашу думку, відреагує ваш керівник, коли ви подасте заяву про звільнення?*
16. *Як далеко ви можете просунутися в кар'єрному плані з нинішнім роботодавцем?*
17. *Якщо ви щасливі на поточному місці роботи, чому відреагували на нашу пропозицію?*
18. *Яким можливостям надасте перевагу на наступному місці роботи? Які критерії для вас найпріоритетніші?*
19. *Ви мали невеликий досвід в посаді, на яку претендуєте. Як ви збираєтеся дізнатися, що вам потрібно вміти, щоб впоратися з цією роботою?*
20. *Що ви знаєте про нашу компанію, відділ, команду?*
21. *Що ви зможете зробити для нас, чого б хтось інший не зміг?*
22. *Якби ви були зараз на моєму місці, чи найняли б ви себе?*



D. ВИВЧЕННЯ ДОСВІДУ КАНДИДАТА

Вивчення досвіду кандидата є значною та важливою частиною інтерв'ю. Це можливість краще зрозуміти, які навички та досвід має кандидат, а також опосередковано дослідити його особисті якості, мотивацію та пріоритети.

Під час аналізу резюме звертайте увагу на суть діяльності кандидата, тривалість перебування на кожному місці роботи, а також на наявність перерв у кар'єрі. Аналізуйте логічність переходів між позиціями. Плановий розвиток зон відповідальності в межах певної кваліфікації є цілком нормальним. Однак різкі зміни в спектрі виконуваних обов'язків, переходи з підвищенням, а потім зі зниженням рівня відповідальності можуть потребувати додаткового вивчення.



Цю частину співбесіди ще називають **біографічним інтерв'ю** – це основний та невід'ємний етап процесу. Дослідження поведінки кандидатів показали, що ті моделі дій, підходи до роботи та стосунки в команді, які кандидат демонстрував на попередніх місцях роботи, з великою ймовірністю повторюватимуться і в майбутньому. Наприклад, якщо кандидат швидко адаптувався до змін раніше, то, швидше за все, він почуватиметься комфортно і в нових умовах. Якщо пре-

тендент показав хороші результати та навички клієнтського сервісу, є ймовірність, що він продовжить ефективно працювати в цій сфері.

Зверніть увагу, що якщо кандидат негативно чи зневажливо відгукується про колишніх роботодавців або звинувачує інших у своїх невдачах, існує велика ймовірність, що він так само говоритиме і про вашу організацію в майбутньому.



Виберіть найбільш підходящі запитання з наведеного списку та застосуйте їх до кожного місця роботи, зазначеного в резюме кандидата. Коли ви вивчите досвід та мотивацію кандидата на кожному робочому місці, поставте ще декілька узагальнюючих запитань, щоб кандидат зміг підсумувати свій досвід на сьогодні.

23. *Чим ви займалися на останній чи поточній посаді? Будь ласка, надайте детальну інформацію.*
24. *Розкажіть, як (був) влаштований ваш відділ?*
25. *У кого у цій компанії ви перебуваєте у підпорядкуванні та які у нього чи у неї функціональні обов'язки?*
26. *Скільки у вас було підлеглих?*
27. *Яким був найважливіший проєкт, над яким ви працювали?*
28. *Які були ключові показники ефективності на вашій посаді?*
29. *Які були головні результати вашої роботи?*

30. *Що вам подобалося (не подобалося) на цій посаді?*
31. *Що стало для вас найбільшим викликом у цій ролі?*
32. *Наскільки, на вашу думку, вам вдалось реалізувати себе на цій посаді?*
33. *Опишіть обставини, чому ви залишили це місце роботи.*
34. *Хто був ініціатором розірвання стосунків з компанією?*
35. *За яких умов ви би продовжили працювати на цій посаді?*
36. *Що головне ви засвоїли для себе в цій ролі?*
37. *На яких позиціях з перерахованих вами ваша кар'єра розвивалася найуспішніше?*

ПИТАННЯ ДЛЯ ЛЮДЕЙ, ЯКІ ЧАСТО ЗМІНЮЮТЬ РОБОТУ



Серед рекрутерів поширене поняття **Job hopper**, «стрибун», «бігунець». Це людина, яка часто змінює місце роботи. До таких людей роботодавці ставляться з обережністю, тому що ті дають підстави припускати, що кандидат має нестабільну мотивацію, низький рівень кваліфікації, потенційні проблеми у співпраці або ж неадекватну самооцінку. Раніше вважалося, що людина, яка щороку змінює місце роботи – «бігунець». Але наразі, зі значним прискоренням темпів розвитком та поширенням

проектної зайнятості це не можна вважати догмою. Рекомендую не робити упереджених висновків тільки на основі резюме, але часті зміни роботи – це точно привід для поглибленого дослідження.

38. *Ви змінювали роботу досить часто. Чому ми повинні бути впевнені, що ви затримаєтеся на цій роботі, якщо ми наймемо вас?*
39. *Поясніть будь ласка, чим ви керувались, здійснюючи переходи між посадами. На мій погляд, вони не утворюють певного логічного ланцюжка.*
40. *Що може для вас стати приводом задуматися про зміну місця роботи.*
41. *Як Ви справляєтеся з неминучими стресами та напругою на будь-якій роботі?*

ПИТАННЯ ДЛЯ КАНДИДАТІВ З ДУЖЕ ТРИВАЛИМ ТЕРМІНОМ ПЕРЕБУВАННЯ В ОДНІЙ КОМПАНІЇ



Це зворотний бік ситуації. Раніше працювати на одному місці все життя вважалось нормальним. Зараз надто тривалий термін перебування в одній компанії, особливо на одній посаді, може викликати сумніви в амбіційності, ініціативності, готовності до змін або ж припущення щодо неочевидних вигод – як матеріальних, так і нематеріальних, від перебування саме на цій посаді. Поставте кілька питань, щоб це прояснити.

42. *Після тривалого часу в одній компанії, чи вважаєте ви, що вам буде важко адаптуватися до нової організації?*
43. *Дехто може вважати, що тривалий час на одній роботі свідчить про відсутність ініціативності. Як ви відреагуєте на таку думку?*
44. *Ви досить довго працюєте в цій компанії. У цьому немає нічого поганого, але люди зазвичай використовують переходи, щоб підвищити рівень зарплатні, отримати підвищення, розширити свій*

досвід. Безперечно, у вас були свої мотиви обрати тривалу роботу в межах компанії. Можете розповісти про них?

45. *У чому полягають переваги тривалого перебування на одній посаді?*
46. *Ви пропрацювали на одному місці тривалий час і, ймовірно, звикли до певного порядку речей. Як ви плануєте адаптуватися до роботи в нашій компанії?*

Е. МОТИВАЦІЯ ТА ЦІННОСТІ



ПРІОРИТЕТИ ТА ВІДНОШЕННЯ ДО РОБОТИ В ЦІЛОМУ



Вивчивши еволюцію кандидата, зрозумівши ключові обов'язки та причини зміни місць роботи, ви можете перейти до узагальнення та вивчення пріоритетів. Адже, навіть виконуючи ту саму

роботу, люди можуть фокусуватись на різних речах.

47. *Що відрізняє відмінного працівника від хорошого?*
48. *Які аспекти вашої освіти (або роботи) ви оцінюєте як найважливіші?*
49. *Як би ви закінчили фразу: «Більшість людей переважно...?»*
50. *Чи можете ви назвати мені три елементи вашого особистого кодексу етики на робочому місці?*

51. Якби я поговорив із вашим нинішнім керівником, що він чи вона змогли б розповісти про ваші сильні та слабкі сторони?
52. Які два прикметники можуть описати вас?
53. Чи можете ви пріоритезувати свої недоліки?
54. Що дає вам зрозуміти, що ви добре працюєте?
55. Як Ви вважаєте за краще вимірювати вашу продуктивність?
56. Які три досягнення ви вважаєте найбільш значними у своєму діловому житті?
57. Що було найбільшим успіхом та найбільшою помилкою у вашій кар'єрі?
58. Чого ви навчилися зі своїх помилок?
59. Яке було найскладніше рішення у вашій практиці і як ви впоралися з ним?
60. Успішний кандидат на посаду прийде працювати з високкокваліфікованими колегами, які працюють на цю компанію досить давно. Як би ви змогли вийти на їхній рівень та темп роботи?
61. Чи є чесність завжди найкращою методикою?
62. Які ваші найбільші цілі?
63. Яка посада, яку ви колись обіймали, була найменш вам відповідна?
64. Якщо ми найняли б вас, які три головні цілі ви б хотіли досягти в цій компанії?
65. З якими перешкодами, які заважали виконувати завдання, ви найчастіше зустрічалися на роботі? Які стратегії ви використовували для усунення цих перешкод?



66. *У чому різниця між менеджером та лідером?*
67. *Які риси характеру найважливіші у хорошому менеджері?*
68. *Що вас найбільше цікавить на цій посаді?*
69. *Наявність яких особистих якостей, на вашу думку, потрібна в цьому напрямі?*
70. *Якби ви могли зняти з себе одну відповідальність, що це було б?*
71. *Як ви вважаєте, що відрізняє вас від інших претендентів на цю роботу? Чому?*

МОТИВУЮЧІ ФАКТОРИ ТА НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ



Запитання у цьому розділі пов'язані з тим, що мотивує кандидата. Деякі кандидати мотивовані цінностями, що відрізняються від грошей: можливістю подорожувати, навчатися новим навичкам, шансом працювати з конкретною людиною і т. д. Завжди корисно, щоб інтерв'юер визначав, що саме мотивує кандидата, особливо зважаючи на те, що низка кандидатів самі не усвідомлюють, що мотивує їх.

72. *Що спонукає вас докладати зусиль?*
73. *Що ви могли б сказати про фактори, які мотивують вас на роботі?*

74. *Будь ласка, проанжуйте речі, що для вас важливі на робочому місці, від найважливіших до менш важливих: робочі обов'язки, графік, відстань від вашого дому до роботи, поглиблення знань та навичок, можливість отримати підвищення, атмосфера в команді і стосунки з керівником. Можете додати щось своє.*
75. *Опишіть свою ідеальну посаду, роботодавця або керівника.*
76. *Важлива нелегка задача з жорсткими термінами вас мотивує чи лякає?*
77. *Як ми повинні винагороджувати вас за добре виконану роботу?*
78. *Що змушує вас пишатися своєю роботою?*
79. *Яку найбільшу винагороду (заохочення) ви коли-небудь отримували?*
80. *Який керівник може отримати від вас найкращу продуктивність?*
81. *Розкажіть про проєкт, від якого ви справді були у захваті.*



Неправильно:

- *Як ви бачите себе через п'ять років? (У наші дні важко думати так далеко.)*



Правильно:

- *Наприклад, через шість місяців, коли ви задоволено озирнетесь на свій період роботи тут, які конкретні досягнення чи результати ви побачите?*

Відкрийте секрети
успішного рекрутингу
з повною версією книги

500 питань для інтерв'ю

Ви читаєте скорочену версією практичного
посібника для рекрутерів та керівників
«500 питань для інтерв'ю».

Ця добірка – лише невелика частина досвіду
автора в рекрутингу, яким він ділиться на
сторінках повної версії книги.



У ПОВНІЙ ВЕРСІЇ КНИГИ ВИ ЗНАЙДЕТЕ:

- Розширений арсенал питань на всі випадки від інтерв'юера з величезним досвідом;
- Готові набори запитань для визначення рівня навичок у фінансах, клієнтському менеджменті, продажах та маркетингу, управлінні людьми, загальному управлінні;
- Детальний розбір технології питань-воронок для оцінки софт-скілів з прикладами;
- Запитання для визначення рівня поширених софт-скілів: командності, адаптивності, стресостійкості;
- Запитання для визначення деструктивного мислення, токсичності та схильності до насильства;
Дослідження інтелектуального рівня кандидата;
- Приклади типових та незручних запитань від кандидатів та підготовка до них.

А ТАКОЖ:

- Покрокове керівництво та вправа з опису ціннісної пропозиції роботодавця (EVP – Employer Value Proposition);
- Детальний розбір відмінностей між етичними та неетичними запитаннями на прикладах;
- Цінні лайфхаки від автора;
- Бонус від автора – «6 перевірених технік, як розкрити реальні мотиви і цінності людини на інтерв'ю».



Відскануйте QR-код, або
перейдіть за посиланням,

щоб отримати більше інформації та придбати повну версію книги.



ПРИДБАТИ ЗАРАЗ

Е. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

Діалог щодо зарплати є не завжди легким процесом. Бо це фактично переговори між працівником та роботодавцем, де обидві сторони намагаються досягти максимальної вигоди для себе.

Як і в будь-яких переговорах, успішна стратегія базуватиметься на чіткому розумінні власних переваг, гарному розумінні потреб та мотивів клієнта та виборі найкращого моменту для завершення перемовин.

Технології ведення переговорів навчають тому, що перша сторона, яка надає свої комерційні очікування, одразу потрапляє у програшну ситуацію. Переговорників навчають того, як будувати діалог так, щоб змусити контрагента озвучити своє очікування першими.

Консультанти з працевлаштування радять, щоб кандидати уникали обговорення зарплатних очікувань, перш ніж використовувати зацікавленість роботодавцем. Універсальне правило, яке мають знати кандидати, полягає в тому, що вони мають зробити дві речі, перш ніж почати говорити про гроші. Перше, що кандидат повинен зробити, – це переконати інтерв'юера, що він є найбільш підходящою людиною для цієї роботи. По-друге, кандидат на роботу повинен змусити інтерв'юера розповісти про діапазон зарплати на посаді, перш ніж вони озвучать свої зарплатні очікування. Досвідчені кандидати на роботу застосовуватимуть усі можливі види провокацій, щоб відвернути інтерв'юерів від розмов про їхню поточну ситуацію з грошима чи очікуваннями.



Отже, у будь-якому разі найбільш обґрунтованим та очікуваним етапом співбесіди, де можуть обговорюватися питання оплати праці, виглядає фінальний етап, коли обидві сторони дізнались достатньо одна про одну, щоб сформулювати свої пропозиції.

Слід врахувати і рівень посади. Для вакансій початкового рівня переговори будуть більш прозорими: роботодавець може вказати зарплатну пропозицію в оголошенні, а кандидат часто зазначає свої чіткі очікування в резюме. Натомість для кандидатів на високі керівні посади самі перемовини можуть тривати місяцями.

З точки зору ініціативи під час співбесіди, інтерв'юер має перевагу, попередивши, що розмова про зарплату відбувається в кінці інтерв'ю, або свідомо поставити це питання вже на початку, під час блоку профілюючих запитань. Інтерв'юери мають право наполягати на прямих відповідях на такі запитання, як: «Скільки ви зараз заробляєте?» або «Яку мінімальну зарплату ви готові отримувати?». Однак питання поставлені саме таким чином можуть спричинити напругу між сторонами, навіть якщо співбесіда проходить у досить дружній атмосфері.

Тому питання в цьому розділі пропонують інтерв'юєру альтернативний спосіб отримання тієї ж інформації, використовуючи вже більш коректні питання. Також у цей блок включені питання про непрямі винагороди та компенсації.

82. Ви вказали в резюме очікування від... вірно?

83. На яку зарплату ви орієнтуєтесь?

84. Чому саме така цифра вас цікавить?



85. Яку оплату, пільги, компенсації ви очікуєте?
86. Як ваші очікування співвідносяться з заробітками на останньому (поточному) місці роботи?
87. Яку оплату, пільги, компенсації ви отримуєте на даний момент (на минулій роботі)?
88. За якими критеріями, на вашу думку, вас мають оцінювати та платити вам?
89. За яких умов ви б погодились на меншу або, навпаки, лише на значно більшу оплату? (Навіть якщо вас цікавить саме нижня планка, це питання може бути подано як дослідження загальних очікувань кандидата.)
90. Зарплата, яку ви просите, перебуває на вершині діапазону для цієї роботи. Чому ми маємо платити вам саме стільки?
91. Як би ви себе почували, якби людина, яка працює на вас, заробляла більше, ніж ви?
92. Ви колись працювали на відсотках? Розкажіть про це.



Г. ЗАВЕРШЕННЯ СПІВБЕСІДИ

Завершення інтерв'ю не менш важливе, ніж його початок. Якщо ви отримали достатньо інформації, щоб прийняти рішення щодо кандидата, можна переходити до заключної частини. Подякуйте

кандидату за те, що знайшов час для зустрічі. Коротко підсумуйте те, що вдалося з'ясувати під час інтерв'ю. Дайте кандидату чітке уявлення про подальші кроки.

Однак, незважаючи на те, що ви оголосили про завершення інтерв'ю, для вас воно ще не закінчилося. Поведінка кандидата на етапі завершення, якість та кількість зустрічних запитань можуть бути дуже важливими ознаками рівня зацікавленості кандидата та вірного сприйняття кандидатом суті посади. Також зустрічні запитання можуть вказувати на сумніви або заперечення, тому мета «продажу» вакансії, як і у будь-яких переговорах, буде досягнута лише після відпрацювання заперечень. Тому зверніть особливу увагу на цю стадію та зосередьтеся на її правильному проведенні.

Наступні питання можуть бути використані безпосередньо для завершення інтерв'ю.

- 93. Чи є наразі у вас додаткові запитання?*
- 94. Наскільки те, що ви дізнались сьогодні, відповідає вашим очікуванням за 10-бальною шкалою?*
- 95. Ви оцінили у 8 балів: скажіть будь ласка, що не вистачає, щоб було 10?*
- 96. Мені здається, що ви ще не озвучили всі свої питання. Можливо, щось вас турбує чи стримує?*
- 97. Резюмуючи нашу розмову, якби була одна причина, чому ми маємо обрати саме вас, а не когось іншого, що б це було?*
- 98. Хто міг би виступити вашим рекомендавцем? Анонімність гарантую.*
- 99. Про що важливе ми з вами не поговорили?*
- 100. Наш час добігає кінця, чи є щось, що б ви хотіли мені сказати чи спитати на останок?*

Н. ВІДПОВІДІ НА ПИТАННЯ КАНДИДАТІВ

Кандидати не завжди виконують ретельне дослідження вашої організації перед інтерв'ю. Майте на увазі, що на Candidate-driven market ваша компанія може бути лише одним із варіантів для кандидата. Однак, незалежно від цього, інформованість кандидата, глибина поставлених запитань чи здатність взагалі ставити додаткові запитання може дати цінну інформацію для оцінки мотивації чи деяких компетенцій кандидата.

Будьте готові до питань про переваги вашої компанії як роботодавця. Згідно з опитуванням 1996 року, зробленим Robert Huff International, запитання кандидатів розподілились наступним чином:

- **36 %** кандидатів запитували про переваги роботи в компанії;
- **34 %** кандидатів запитували про корпоративну культуру та стратегію;
- **15 %** кандидатів цікавились безпекою та гарантіями на робочому місці;
- **11 %** кандидатів також цікавили довготермінові вигоди та бонуси.

Завершення

Шановний читачу, підходячи до завершення цієї книги, сподіваюся, ви отримали розуміння, як провести інтерв'ю та які його складові. Ви ознайомилися із наборами елементів підготовки до інтерв'ю та отримали заготовки у наведених нижче відібраних запитаннях, прикладах з практики та ціні лайфхаки. Я був би дуже радий, якби після прочитання цієї книги ви відчули впевненість у своїх силах провести якісне інтерв'ю, що ви зробите все правильно. Що ви заклали ще одну міцну основу до ваших навичок підбору, розуміння та управління людьми. Будучи впевненими в своїх діях, ви матимете шанс не просто працювати, а виконувати свою роботу із задоволенням. Там, де ви отримуєте задоволення, ваш світлий розум дарує вам безцінні бонуси у вигляді творчості та спонтанних дій.



Якщо внаслідок роботи з цією книгою ви станете більш компетентними, ефективними, творчими та, врешті, щасливими від виконання своєї роботи, вважаю, що книга досягла своєї мети, і важко бажати більшого!



На цьому хочу завершити й побажати вам успіхів у ваших починаннях.

Олексій Онищук, 2024 р.



Про автора

Олексій Онищук – професіонал у галузі підбору та розвитку управлінців із 20-річним досвідом. Олексій – власник консалтингової компанії Futurepeople, українського партнера міжнародної компанії AIMS International, що надає послуги підбору, оцінки та розвитку управлінців у більш ніж семидесяти країнах світу. Олексій представляє в Україні інтереси міжнародної організації «Best places to work for», яка сертифікує організації, що є якісними роботодавцями. Олексій – сертифікований бізнес-коуч. У коучинговій практиці він спеціалізується на професіоналах управлінського рівня, допомагаючи вирішувати питання успішної кар'єри, а також розвитку лідерських якостей та емоційного інтелекту.

Спектр послуг, які допомагають компаніям – клієнтам покращити результати корпоративного рекрутингу:

- **Підбір управлінців** вищої та середньої ланки
- **Онлайн-інструменти** для оцінки та розвитку компетенцій
- **Програма розвитку навичок** управління людьми «Futurepeople Leaders»
- **Тренінг для наймаючих менеджерів** «Знайшов. Побачив. Переміг. Як залучити талановитих співробітників швидше та дешевше»
- **Розробка продаючих матеріалів**, презентацій та пропозицій, що полегшують приплив нових претендентів
- **Комплексна послуга** «Корпоративний рекрутинг», що містить дослідження ефективності, оптимізацію процесів та підготовку співробітників, причетних до залучення людей до організації.

Дізнатись більше про діяльність Олексія ви можете на сайті Futurepeople.pro

Futurepeople:

пропонує клієнтам багате
портфоліо консалтингових та
технологічних рішень у сфері HR

Команда Futurepeople поєднує власну локальну експертизу з доступом до глобальних ресурсів та інноваційних інструментів завдяки партнерству з міжнародною мережею AIMS International з представленістю в 78 країнах світу.

Це дозволяє нашим клієнтам завжди отримувати сервіс найвищої якості та конкурентну перевагу у вигляді галузевого досвіду та кращих світових практик.



Наші послуги:



Пошук

Керівників та висококваліфікованих експертів.



Оцінка та розвиток

Центри оцінки, хмарна платформа для оцінки 360, програми розвитку управлінських навичок, індивідуальний та командний коучинг.



Розвиток бренду роботодавця

Міжнародна сертифікація роботодавців Best Places to Work, дослідження залученості та командної взаємодії.



Автоматизація HR-процесів

Кастомні рішення з використанням штучного інтелекту, месенджер-ботів та хмарних сервісів для полегшення підбору, автоматизації рутинних процесів та вивільнення часу працівників.

Завітайте на [наш сайт](#), щоб дізнатися більше про те, як наші рішення допоможуть вашому бізнесу розкрити потенціал кращих талантів і побудувати організацію майбутнього.

Для безкоштовної консультації звертайтеся за цими контактами:
info@futurepeople.pro +380 777-500-777



Futurepeople:

20 **РОКІВ** + **досвіду у підборі керівників та висококваліфікованих експертів**

Наша компанія допомагає бізнесу швидко закрити вакантні посади ефективними людьми з гарантією результату

Якщо потенціал наявного топ-менеджера виявився недостатнім для реалізації стратегії, тож треба знайти чи переманити сильнішого

Якщо маєте надконфіденційну потребу в заміні діючого працівника або бажаєте захантити людину з конкретної компанії

Якщо ваш стартап отримав фінансування і зростає голкоподібно, а у вас недостатньо власного ресурсу HR для рекрутингу команди

Якщо ви виходите на нові ринки, і для цього потрібно знайти місцевих спеціалістів та керівників

Якщо ви шукаєте правильну людину на складну специфічну позицію вже тривалий час, а кандидати поки нерелевантні

Якщо на ваших ейчарів збільшилось навантаження з веденням військового обліку, бронюванням та кадровими завданнями, а процеси найму зупинились

**— звертайтеся,
ми допоможемо!**

Використайте зручний [онлайн-калькулятор](#), щоб дізнатись вартість послуги

