



6 перевірених досвідом питань на інтерв'ю, щоб дізнатися реальні мотиви та цінності людини та уникнути ризиків та гірких помилок

Вітаю. Мене звуть Олексій Онищук. Понад 20 років я займаюсь рекрутингом. Я провів понад 5000 інтерв'ю в рамках проектів рекрутингу для компаній різних розмірів та ринкових сегментів. З моєю допомогою знайшли собі роботу сотні людей. Десятки з них зараз займають високі посади у структурах бізнесу та державної влади нашої країни. Цей досвід привів мене до єдиного однозначного висновку.

ЛЮДИ НЕ РОЗПОВІДАЮТЬ ПРАВДУ НА ІНТЕРВ'Ю!

Свідомо чи несвідомо, навмисне чи ненавмисне, люди формують прикрашену, спотворену чи неповну картинку про себе. Найпоширеніша помилка рекрутерів-початківців у тому, що вони чують те, у що хочуть вірити, або є ретрансляторами того, що захотів їм сказати співрозмовник на інтерв'ю.

У цьому буклеті, я зібрав шість дієвих способів, як ви можете швидко і ненав'язливо дізнатися більше правди від співрозмовника, розкрити його систему цінностей, реальні мотиви та очікування, обійти захист, щоб сформулювати більш об'єктивну думку про його якості.

Я гарантую, що використовуючи ці питання, ви сформуєте точніше уявлення про особистість співрозмовника, якісно відсіватимете невмотивованих кандидатів, і що цікаво, люди будуть вам за це вдячні.

Олексій Онищук

**Керуючий партнер
Futurepeople, представник в Україні глобальної мережі AIMS International**

1

"Як би Ви оцінили за шкалою від 1 до 10 ...".

Шкальне питання.

Запропонуйте оцінити за шкалою рівень володіння навичкою, відповідність вимогам або готовність до зміни місця роботи. Людині важко маніпулювати, коли вона оцінює себе ніби збоку. Будь-яка оцінка нижче за максимальну дасть вам цінний привід розібрати це докладніше, а максимальні оцінки на всі запитання можуть видати маніпулятора або людину з нереалістичним сприйняттям.

4

"Опишіть ідеального керівника (співробітника, кандидата), який вам зустрічався".

Проективне питання.

Описуючи іншу людину, ваш співрозмовник неминуче видаватиме вам саме те що відповідає власним цінностям та пріоритетам. Обов'язково пропонуйте описати реальну людину. У цьому випадку співрозмовник звертатиметься до досвіду та згадуватиме, а не фантазуватиме

2

"Опишіть, ким Ви точно не є".

Запитання від зворотного.

Людині легко свідомо описувати бажаний образ, як вона хоче себе подати, а опис від зворотного є нетиповим, і швидко створити потрібний образ набагато важче. Щоб краще зрозуміти мотиви, цінності, сильні та слабкі сторони, спектр обов'язків, вам залишається лише порівняти те, що Ви почули від типових прямих питань та зворотних, нетипових.

5

"Як Ви розумієте, що ...".

Деталізуюче питання.

Деталізуюче питання. Питання цього роду допоможуть Вам піти глибше за стандартні формулювання і побачити реальний зміст, який закладає співрозмовник у стандартні формулювання, типу «Цілеспрямований, відповідальний». Такі питання такі незамінні, коли Ви отримуєте заявку на пошук, а також корисні для детального вивчення мотивації та компетенцій.

3

«Уявіть, що минуло 5 років, ви дуже успішні, ви задоволено озираєтесь назад. Завдяки чому ви добились успіху?»

Ретроспективне питання.

Цей хитрий вид питання занурює співрозмовника в легкий трансовий стан, в якому він може навіть забути на якийсь час про вас і поринути в самоаналіз, оскільки відповідь на причини його успіху цікава йому самому. Якщо побачите злегка відкинуту, розслаблену позу, трохи підняту голову, починайте записувати, людина говорить щиро.

6

«Як ви вчините, коли підлеглий не виконав ваші інструкції, і це призвело до блискучого результату?»

Питання - розрив шаблону.

Співрозмовник часто не готовий до реакції на нетипову ситуацію і нетипове питання. Оскільки в нього не залишається часу на підготовку ідеальної відповіді, він швидше за все, замостить прогалину, що утворилась, своїми реальними підходами.

ВІДГУКИ КЛІЄНТІВ ПРО AIMS FUTUREPEOPLE

Ми вдячні спеціалістам [Futurepeople](#), за виконану роботу і рекомендуємо для виконання проєктів в галузі управління людськими ресурсами.

Ірина Лебідь
Acino Pharma Start

Я вважаю, що наша співпраця дозволила посилити людський потенціал компанії.

Володимир Ігнатов
Ipsen

Ми можемо рекомендувати компанію [Futurepeople](#), як надійного партнера в галузі підбору персоналу.

Ольга Шилова
Servier

У НАШОМУ БІЗНЕСІ ГОЛОВНЕ - ЛЮДИ

Ви отримали кілька корисних інструментів, щоб відібрати для своєї команди найталановитіших фахівців.

Я вірю в те, що якість людей, з якими ви працюєте, прямо визначає вашу успішність.

Тому ми постійно працюємо над навичками наших рекрутерів-консультантів, щоб вони могли бути максимально ефективними в пошуку та відборі.

Також ми намагаємося робити рекрутинг сучасним та технологічним. Наприклад, ми створили IT рішення для роботи з платними рекомендаціями претендентів, а також впровадили бота, який займається первинним відсівом можливих кандидатів.

Я із задоволенням поділюся нашими напрацюваннями, щоб ви могли покращити ефективність своєї рекрутингової системи.

При цьому завжди існують завдання, з якими швидше та надійніше впорається довірений рекрутинговий партнер.

**Кожен шлях слід проходити до кінця.
Пропоную розвинути наше знайомство!**

Оберіть варіант, який вам найбільше підходить:

Замовте експрес – аудит ефективності вашої системи рекрутингу <https://futurepeople.pro/recruitment/>

Отримайте індивідуальну консультацію щодо Ваших потреб у рекрутингу
+380674067854

ЗВ'ЯЖІТЬСЯ ЗІ МНОЮ:

+380674067854 ao@futurepeople.pro

<https://www.linkedin.com/in/alexeionischuk/>

<https://futurepeople.pro/>