| Подготовлено Оксаной Ширшаковой, автором телеграм-канала [«Рекрутер в деле‎»](https://t.me/recruiter_in_action)‎ |
| --- |

# Цель развития: качественная оценка кандидатов на интервью

## Навык 1. Научиться задавать кандидатам правильные вопросы

**10% теории:** изучить теорию по воронке вопросов, в чем разница между поведенческим и гипотетическим вопросом, как переформулировать гипотетические вопросы в поведенческие

**20% опыт других:** слушать какие вопросы на интервью задают опытные коллеги (Маша, Таня)

**70% практика:** начинать диалог с кандидатом с открытых вопросов далее двигаясь по воронке вопросов, использовать поведенческие вопросы для оценки навыков кандидатов

**Образ результата:** я управляю диалогом с кандидатом; я получаю подробные ответы и необходимые примеры из опыта, задавая правильные вопросы

**Сроки:** до 01.06.2024

## Навык 2. Научиться выявлять мотивацию кандидатов

**10% теории:** узнать какими вопросами можно выявлять причины увольнения и переходов кандидатов, критерии выбора нового места работы, мотиваторы и демотиваторы в работе

**20% опыт других:** слушать как исследуют мотивацию кандидатов опытные коллеги (Маша, Таня)

**70% практика:** на телефонных скринингах и HR-интервью задавать кандидатам открытые вопросы о причинах переходов, оценивать и уточнять нестыковки

**Образ результата:** по итогам интервью получаю информацию об истинной, а не декларируемой мотивации кандидата; самостоятельно делаю вывод подходит ли мотивация кандидата для работы на вакансии

**Сроки:** до 01.08.2024

## Навык 3. Научиться проводить интервью по компетенциям

**10% теория:** изучить методику STAR, что такое компетенции и индикаторы компетенций. Изучить внутреннюю библиотеку компетенций компании. Пройти тренинг «Интервью по компетенциям»

**20% опыт других:** посмотреть, как проводят интервью по компетенциям коллеги/ руководитель, сходить вместе на интервью (Маша, Таня, Оля)

**70% практика:** начать проводить интервью по компетенциям, фиксировать проявленные в процессе интервью индикаторы, собирать STAR, избегать ложных и неполных STAR

**Образ результата:** по итогам интервью на основе проверки компетенций самостоятельно делаю вывод подходит ли кандидат на роль

**Сроки:** до 01.12.2024

## Навык 4. Научиться оценивать кандидатов по ценностям

**10% теория:** изучить ценности компании и их индикаторы на интранете

**20% опыт других:** посмотреть, как оценивают ценности на интервью коллеги/ руководитель, сходить вместе на интервью (Маша, Таня, Оля)

**70% практика:** начать оценивать ценности на интервью, проверять индикаторы проявления ценностей

**Образ результата:** по итогам интервью на основе проверки ценностей самостоятельно делаю вывод разделяет ли кандидат ценности компании

**Сроки:** до 01.12.2024