

Online интервью – сэкономьте 2,5 часа рабочего времени на каждом кандидате

Когда я начинала работать рекрутером в кадровом агентстве города Перми широко распространенным был подход к процессу подбора, разделявший его на следующие этапы:

- оценка рекрутером кандидата по резюме
- личное собеседование с рекрутером
- тестирование (опционально)
- оценка информации по кандидату нанимающим менеджером
- собеседование с нанимающим менеджером
- тестовое задание (опционально)
- финальное собеседование с лицом, принимающим решение.



Часты были случаи, когда рекрутер уже с первых минут личного собеседования понимал, что перед ним человек, не соответствующий позиции. Было много возможных причин – подробности о трудовом опыте не соответствовали требованиям, личные и коммуникативные качества не подходили под вакансию, мотивация кандидата не совпадала с предложением работодателя и т.д., и т.п.

Как минимум 20-30 минут я и мои коллеги были вынуждены из приличия проводить в общении с кандидатом, который не мог быть представлен на вакансию. Неудачно сразу отправлять человека назад, особенно если он приехал тебе после работы (или вместо работы) и очень рассчитывает на новую должность.

Если же кандидат в общем и целом соответствовал позиции, то собеседование с ним длилось около часа и включало в себя выяснение всех подробностей трудового стажа, образования, планов на будущее, оценку его компетенций, рассказ о компании-работодателе, должностных обязанностях по новой вакансии и тп.

Время идет, и ситуация в мире меняется, скорости жизни и развития бизнеса становятся другими, требуется эффективное использование каждой минуты своего рабочего времени. В дополнение к этому новые технологии предлагают новые методы работы.

Многие компании и многие рекрутеры обратили внимание на то, что можно существенно сократить время оценки кандидата, если полноценно использовать дистанционные возможности для проведения собеседований. Помимо прочего это позволяет быстро рассматривать кандидатов, находящихся в командировках или живущих в отличных от работодателя регионах.

Сейчас в моем инструментарии собеседование с помощью онлайн ресурсов занимает одно из важнейших мест. На конференциях и в общении с коллегами я часто слышу, что дистанционное общение с кандидатами стало очень популярно как один из предварительных этапов оценки кандидатов менеджерского звена, среднего звена управления и ИТР.

Проводя предварительную оценку через онлайн интервью, я экономлю как минимум полчаса своего времени на личную встречу (если кандидат пришел бы на встречу или не подошел или если бы те же вопросы пришлось обсуждать лично) и пару часов времени кандидата, которые потратил бы его на дорогу до нашего офиса и приятное общение со мной.



Как подготовиться к телефонному интервью (под ним я имею в виду любой метод онлайн коммуникации)?

1. Подготовьте резюме кандидата. Распечатанным или открытым в ноутбуке.
2. Подготовьте описание вакансии и компании. Пусть будет перед глазами.
3. Подготовьте примерный список тем или вопросов, которые необходимо выяснить у кандидата.
4. Проверьте качество связи. Если это видеозвонок – качество работы камеры. Проверьте работают ли наушники и микрофон. Как ни странно, обычно подводят именно эти параметры.
5. Заранее договоритесь с кандидатом кто кому звонит, через какой сервис и на какой аккаунт. Договоритесь, будет ли это видео связь или только аудио.
6. Имейте под рукой ручку, блокнот и стакан воды.
7. Поставьте телефон на беззвучный режим, чтобы посторонние резкие звуки не мешали Вашему разговору.

Что можно выяснить на телефонном собеседовании (предположим, вы общаетесь без камер).

1. Выяснить все формальные аспекты профессиональной деятельности, которые для Вас важны
 - работает ли сейчас или уже уволился, почему уволился с последнего места,
 - образование, курсы, планы в отношении дальнейшей учебы,
 - даты, наименования компаний и должностей, на которых работал кандидат, его функционал.
 - если есть какие –то брешы в профессиональном опыте выяснить их причину (часто люди не указывают места, где работали без оформления),
 - наличие необходимых по вакансии знаний и навыков, которые мы не увидели в резюме (например, опыт участия в тендерах, опыт холодных продаж, знание определенных технологий, наименования CRM, с которыми работал, количество людей в подчинении и тп).

- место жительства, наличие машины, семьи, отношения к командировкам и тп.
 - знание иностранно языка (особенно если это основное требование) – ВЫ МОЖЕТЕ перейти на собеседование на иностранном языке,
 - уровень з.п., на которую рассчитывает кандидат.
 -
2. Если кандидат вам подходит - Вы можете рассказать кандидату подробнее о компании, вакансии, задачах должности и процессе отбора. Ответить на вопросы кандидата. Предоставить ему ссылки и материалы.
 3. Если у кандидата есть камера – оценить (если это актуально для вакансии) – его внешние данные и умение произвести впечатление, реакцию на вопросы.
 4. Факторы мотивации кандидата. Личностные особенности, софт скилз..

Таким образом проведя телефонное собеседование и оценив соответствие кандидата требованиям вакансии, оценив уровень его мотивации, Вы можете представить информацию о данном кандидате нанимающему менеджеру и в случае одобрения, пригласить подготовленного и подходящего кандидата на личное собеседование с Вами и менеджером.

Качественно проведенная оценка в режиме онлайн позволит Вам и кандидату сэкономить как минимум 2,5 часа времени!

Сервисы для онлайн собеседований

- skype (несмотря на все сложности сервиса, он остается наиболее популярным).
- facebook (новый сервис видеозвонков FB обладает весьма устойчивостью и высоким качеством связи да и у многих людей в принципе есть аккаунты в этой социальной сети),
- Viber, whatsUp – популярные мессенджеры давно уже обзавелись функциями видеозвонков .
- FAcеTime – может быть удобен для пользователей техники APPLE.

Пользуйтесь и делайте свою работу более эффективной и быстрой!

Болотова Ольга
HR, рекрутер, карьерный консультант.