

Психологические аспекты проведения собеседования

Национальные традиции и особенности менталитета накладывают свой отпечаток на проведение собеседования в той или иной стране.

Исторически сложились четыре методики проведения собеседования: британская (основанная на личной беседе), немецкая (учитывающая рекомендации известных специалистов и ученых в определенной сфере), американская (практикующая общение в неформальной обстановке и психологическое тестирование) и китайская (основанная на проверке не только профессиональных но и общих знаний)¹. Умелое сочетание всех этих методик позволяет получить действительно объективную картину о соискателе.

Ниже приводится подборка рекомендаций, которые, по нашему мнению, будут полезны при проведении собеседования.

➤ В ходе собеседования важное значение имеет наблюдение за поведением кандидата на должность. Например, опоздание многое может сказать о человеке.

➤ В начале собеседования следует задать соискателю несколько простых вопросов: «Вам дождь (снег) не помешал?» или «Как добрались?». Подобные вопросы преследуют несколько целей: показать заботу и таким образом вызвать доверие; дать человеку успокоиться, сосредоточиться; выяснить адекватность его восприятия и чувство такта. Ненормально, когда визитер начинает долго и подробно рассказывать, как он добирался. Это часто бывает признаком инфантильности. Встречаются случаи, когда кандидаты жалуются на расположение офиса, погоду, пробки и т.д. Нормальными считаются короткие (в 1–3 предложения) ответы вроде: «Спасибо, все в порядке», «да, добрался отлично».

¹ Методы собеседования [Электронный ресурс] // "ПСИ-ФАКТОР" - Центр практической психологии. URL: <http://psyfactor.org/personal/personal17-10.htm> (дата обращения: 15.02.2012)

➤ При необходимости подробно расспросить кандидата, следует вызвать его доверие, чего можно достичь с помощью дружеского тона. Также во время собеседования рекомендуется подстраиваться под темп и ритм речи, т.к. человеку легче открыть душу тому, кто на него похож.

➤ Если кандидат претендует на руководящую должность, менеджеру по персоналу лучше взять после вступительных фраз паузу и посмотреть, как себя будет вести кандидат. Человек с лидерским потенциалом ничуть не смутится из-за затянувшегося молчания, а возьмет инициативу на себя.

➤ Можно начать интервью, отслеживая, насколько подробно отвечает кандидат, как он реагирует на уточнения, слышит ли собеседника, раскрывается ли¹. При проведении такого интервью необходимо внимательно отслеживать невербальную обратную связь - обращать внимание на движения рук кандидата, положение его головы, ног, мимику, параметры голоса².

Простые на первый взгляд вопросы таят в себе психологическую подоплеку и помогут вам выяснить не только профпригодность кандидата на вакантную должность, но и узнать его с неформальной стороны: как он разрешает конфликты, справляется с трудностями, в каком виде работы реализует себя наиболее полно, его способности работы в команде и многое другое.

Психологические вопросы можно условно разделить на несколько групп:

1. Описание личности (Расскажите немного о себе. Каковы Ваши слабые стороны?) позволит выявить темперамент соискателя, основные черты характера, активность его жизненной позиции.

2. Отношение к работе в целом (Почему Вы ушли с предыдущей работы? Насколько успешно Вы прошли собеседование в других местах?); определит конфликтного человека, профпригодность, отношение к руководству.

3. Соответствие вакантной должности (Как Вы представляете свое положение через пять (десять) лет? Какие изменения Вы бы произвели на новой

¹ Краснова С. Левша или правша? // Служба кадров и персонал. 2005. № 6. С. 38-41.

² Попова Ж. В лице нет второстепенных деталей // Служба кадров и персонал. 2004. № 1. С. 69-70.

работе?) определит цели, интересы, ожидания соискателя, его инициативность, готовность в саморазвитию¹.

Кадровый менеджер может прибегнуть к методу психологического манипулирования, а именно навязыванию ролевой модели поведения или определенного типа межличностной субординации. В первом случае менеджер по персоналу с самого начала собеседования посылает соискателю дружеские авансы, предлагает сократить дистанцию в общении. Дав понять, что получение желанной вакансии – вопрос решенный, постарается перевести интервью в русло непринужденной беседы двух будущих сотрудников. В этом случае кандидат может поведать то, что с самого начала собирался скрыть.

Можно избрать совсем другую тактику, апеллируя к ролевой модели экзаменатор - студент. В этом случае рекрутер подчеркнуто держит дистанцию, записывает каждый ответ кандидата, часто задает конкретизирующие вопросы или, наоборот, выдерживает томительно долгие паузы. Соискатель, не выдержав длительного молчания, может сообщить о себе дополнительную информацию, не всегда выгодную для него. Тактика психологического манипулирования почти всегда сводится к двум основным принципам: создается либо неестественно благоприятный, либо, напротив, дискомфортный психологический климат.

Во время переговоров с кандидатом можно использовать гораздо более радикальный метод создания стрессовой ситуации, называемый в нейролингвистическом программировании разрывом шаблона. Вместо ожидаемых кандидатом вопросов о профессиональных достижениях или опыте работы делается вызывающее, бестактное, а иногда и оскорбительное замечание о своем внешнем виде, одежде или манере себя держать (Вам не кажется, что такие дешевые часы, как у вас, не соответствуют презентабельному стилю сотрудника нашей корпорации?). Чтобы проверить, насколько безупречна профессиональная репутация кандидата, рекомендуется

¹ Поляков В. А. Технология карьеры. М.: Дело. 1995.

применение эффекта осведомленности (Вы изложили свою версию причины вашего увольнения, а, по имеющимся у нас данным, настоящие мотивы вашего ухода совсем иные. Зачем вы пытаетесь что-то скрыть от нас?)¹.

В последнее время набирает популярность западная методика цветов и рисунков, которая позволяет завершить портрет соискателя. В зависимости от вопросов, оставшихся после собеседования, или конкретной должности, на которую претендует соискатель, можно применить несколько видов этой методики: несуществующее животное, человек, дерево, семья, цветовой тест и другие. В рисунке оценивается само изображение, композиционный настрой и цвета. Именно на основании этих критериев определяется характер соискателей. Как правило, на собеседовании предлагают нарисовать дерево, семью или человека. Приблизительно так должен выглядеть «правильный» человек: пропорциональная фигура, ноги на ширине плеч, открытые кисти рук.

Хитрость «несуществующего животного» заключается в том, что это животное будет олицетворять соискателя, являясь психологическим портретом. Мохнатое, носатое, маленькое или большое существо, главное — чтобы оно получилось добрым и располагающим к себе.

Можно также провести тест с рисунком человека из геометрических фигур. Соискатель должен нарисовать человека, используя треугольник, прямоугольник, круг так, чтобы общая сумма фигур на рисунке была 10 (вариант этого теста — выбрать из комбинаций геометрических фигур наиболее понравившиеся). Фигуры можно чередовать в любом порядке. Важно, чтобы в изображении человека присутствовали все 3 разновидности.

Популярная ловушка — метод цветowych выборов, или модификация теста Люшера. Как правило, он компьютеризирован. Кандидату предлагается расположить 8 цветowych полосок в порядке предпочтения — от самого приятного цвета до самого неприятного. Выборка повторяется 2 раза. Ключ

¹ Крюкова Е. Тонкое искусство собеседования // Служба кадров и персонал. 2005. № 6. С. 34-37

теста таков — цвета разделяются на основные (синий, зеленый, красный, желтый) и дополнительные (черный, серый, фиолетовый, коричневый).

Основные цвета символизируют базисные психологические потребности — в удовлетворении и привязанности (синий), в самоутверждении (зеленый), "действовать и добиваться успеха" (красный) и "смотреть вперед и надеяться" (желтый). Поэтому они в норме и при полной уравновешенности должны находиться на первых позициях. Дополнительные цвета играют разбавляющую роль и включены в тест для расширения сферы действия основных цветов¹.

Используя все вышеперечисленные методы, умело сочетая и компилируя, их менеджер по персоналу или инспектор по кадрам получит четкое представление о соискателе, а также сможет предугадать его дальнейшее развитие в компании и спрогнозировать вклад в общее дело.

А.В.Юревич (АлтГУ)

Подходы к изучению переписей населения России

Одним из направлений изучения переписей населения является рассмотрение истории переписных кампаний в контексте развития статистики населения. Переписи населения имеют более чем столетнюю историю. Они получили развитие после отмены крепостного права во второй половине XIX века. С 1862 по 1897 гг. было проведено 98 местных переписей населения в городах, под руководством видных российских ученых и общественных деятелей: П.П. Семенова, Ю.Э. Янсона, А.И. Чупрова, И.И. Янжула, А.С. Посникова. Именно это подготовило условия для организации Первой Всероссийской переписи населения в 1897 г. А она, в свою очередь, послужила отправной точкой для проведения всероссийских, городских и других переписей в России. В дальнейшем советское государство нуждалось в

¹ Люшер М. Цветовой тест Люшера. М.: Эксмо, 2005. – 192 с.