

ЭТАП 3. ОТБОР И ГЛУБОКОЕ ИНТЕРВЬЮ

Это ключевой этап технологии. Здесь мы не просто беседуем с человеком - мы глубоко исследуем его профессиональный и личный профиль, чтобы понять, как он мыслит, действует, принимает решения и что им движет.

Методика глубокого интервью позволяет снять социальную маску и увидеть реального человека - не того, кем он кажется на собеседовании, а того, как он будет работать в жизни.

1. Подготовка к интервью

Перед встречей изучаем всю собранную информацию о кандидате и готовим вопросы из чек-листа курса, направленные на выявление:

- конкретных достижений и реальных результатов,
- роли кандидата в этих результатах,
- отношения к ошибкам, трудностям и критике,
- уровня самостоятельности и ответственности,
- ключевых мотивов и целей.

Для чего это нужно:

Чтобы интервью не превратилось в формальность. Оно проводится по четкой методике, которая помогает раскрыть человека на уровне действий и мышления, а не заученных фраз.

Ценность:

Без подготовки интервью становится поверхностным, а решение - субъективным. Четкая структура делает оценку кандидата точной, а выбор - осознанным.

2. Проведение глубокого интервью

Используем проверенный сценарий интервью из программы курса - пошаговую систему, которая позволяет раскрыть кандидата по ключевым направлениям:

- Результаты в работе и жизни. Что реально достиг, какие задачи решал, какие цели ставил и как действовал.
- Мотивация. Что движет кандидатом - деньги, признание, развитие, стабильность, влияние или помощь другим.
- Цели и ценности. К чему он стремится, совпадает ли это с целями компании.
- Ориентация на результат. Как он понимает успех, что делает, если не получается, насколько настойчив.
- Отношение к людям и команде. Готовность помогать, брать ответственность, взаимодействовать.
- Стиль мышления. Как принимает решения, как анализирует ситуации, какие выводы делает из ошибок.

Для чего это нужно:

Чтобы понять, как кандидат мыслит и действует в реальности, а не что он говорит о себе.

Ценность:

Многие выглядят уверенно на собеседовании, но не умеют достигать результата.

Глубокое интервью показывает настоящую продуктивность, зрелость и мотивацию.

3. Анализ и оценка результатов интервью

После встречи фиксируем ключевые ответы и наблюдения в чек-листе оценки кандидата.

По каждому блоку делаем выводы:

- уровень продуктивности,
- зрелость мышления,
- реальная мотивация,
- готовность брать ответственность,
- соответствие корпоративным ценностям.

Для чего это нужно:

Чтобы предоставить работодателю объективное заключение - не «понравился / не понравился», а чёткую картину по фактам.

Ценность:

Такое интервью становится инструментом прогноза: помогает понять, как кандидат поведёт себя в работе, и заранее предотвратить ошибки найма.

4. Видеозапись интервью

Мы фиксируем интервью на видео и передаём запись работодателю.

Для чего это нужно:

Чтобы руководитель мог сам увидеть, как кандидат отвечает, реагирует, мыслит, и убедиться в нашей оценке.

Ценность:

Видео убирает субъективность - это прозрачность и доверие.

Работодатель видит кандидата «вживую», как если бы сам проводил собеседование.

ЦЕННОСТЬ ЭТАПА

- Позволяет увидеть настоящего человека, а не фасад.
- Выявляет глубинную мотивацию и стиль мышления.
- Даёт работодателю объективное представление о кандидате, подтверждённое фактами и видео.
- Формирует уверенность в выборе и снижает риск ошибочного найма.

Результат для компании:

- руководитель получает не просто резюме, а реальное понимание, кто этот человек,
- выбираются кандидаты, которые действительно будут продуктивны, а не просто «нравятся»,
- снижается текучка и повышается результативность новых сотрудников,
- компания экономит время, деньги и ресурсы на повторных наймах.

ПРИСОЕДИНЯЙТЕСЬ К НАМ В СОЦСЕТЯХ!



Telegram



Вконтакте



Instagram

Наш телефон: +79872539835

Адрес: г. Уфа, Бульвар Ибрагимова 19

Телеграм: @businessstrongg (https://t.me/silny_business)

WhatsApp: +79872539835

Email: business.strong19@gmail.com

