



Собеседование с помощью современных веб-технологий. Что важно знать



Современные веб-технологии предоставляют как соискателям вакансий, так и работодателям прекрасные возможности для продуктивной взаимной коммуникации, которая строится вокруг специфики деятельности на определенной должности.

Для проведения интервью рекрутеры (кадровые менеджеры) и агентства по найму сотрудников, оказывающие эффективную помощь нанимателям в поиске квалифицированных работников, расширяют диапазон рекрутинговых техник и методов. Многоуровневый отбор на конкретную позицию компании предполагает использование новых процедур знакомства с потенциальным сотрудником.

Такой отбор может включать первичное интервью (со специалистом по подбору персонала), анкетирование, прохождение психологического, а также IQ-тестирования, собеседование второго порядка (с руководителем отдела или директором компании), а также дополнительные или вспомогательные этапы.

Многоступенчатая технология отбора помогает отсеять кандидатов, не соответствующих заявленным требованиям, несмотря на длительность проведения. Поэтому в целях экономии средств и времени все чаще практикуются онлайн собеседования посредством современных веб-технологий. К одним из таких форм интервьюирования кандидата является собеседование по скайпу.

В отличие от телефонного аналога, онлайн собеседование с применением веб-технологий происходит с визуальным контактом, при котором становится возможным оценка не только голоса кандидата, но и его образа в целом. Готовность к данной форме собеседования со стороны работодателя означает стремление компании существенно сэкономить время и деньги, а также вести диалог с современными, подкованными в новых технологиях и общительными кандидатами, которые имеют психологическую и поведенческую готовность к подобным испытаниям.

Проведение онлайн собеседования посредством программы Skype (скайп) – это легко и надежно. Программа является бесплатной (стандартный пакет функций), простой в установке и управлении. Она предлагает пользователям различные опции для эффективных переговоров: дает возможность соединиться с пользователем по номеру, подключать веб-камеру для визуального контакта, пользоваться другими дополнительными функциями за отдельную плату. Работает посредством интернета.

Преимущества технологии

Известно, что в Европе более 50% работодателей проводят первое интервью с кандидатом на должность посредством скайп, в связи со следующими его преимуществами:

- экономия времени для обеих сторон (работодателя и соискателя);
- экономия средств (отсутствие траты средств на проезд в определенный район, город или регион, более быстрый поиск сотрудника);
- удобство проведения;
- психологический комфорт;
- исключение многих сценариев собеседования (включая стресс-интервью).

Однако такое собеседование не позволяет кандидату увидеть потенциальное место работы, оценить оснащенность офиса, составить начальное представление о коллективе. Такая форма общения снижает степень эмоционального реагирования и не позволяет в полной мере понять и предсказать реакцию собеседника, «нарисовать его цельный образ». Есть вероятность технических сбоев или наличия плохой связи. А если сравнивать классическое очное собеседование с интервью по скайп по параметру делового общения, то первый вид, безусловно, выигрывает.

В целом, онлайн собеседование – перспективный способ взаимодействия между кандидатом на должность и нанимателем.

Другие веб-технологии

Речь идет о социальных сетях, мобильном рекрутинге, использованию блогов, видео-трансляций (конференций) в реальном времени из любой точки земного шара. Все это выступает современной альтернативой стандартному личному собеседованию.

Данные методы использует возможности повсеместного интернета и веб-камер.

Отметим практическую пользу веб-собеседований для компании. Они способствуют расширению базы кандидатов, с которыми можно провести собеседование, и сокращению издержек из расчета на одного вновь принятого сотрудника.

Тривиальное мнение о том, что личный аккаунт в социальной сети — это хранилище бесполезной частной информации – пережиток прошлого. Но, живя в эпоху цифровых (digital) технологий, мир становится все «прозрачнее». Более 70% менеджеров по персоналу оценили преимущества соцсетей за доступность информации, скорость мониторинга, возможность прямого общения с кандидатами, поэтому активно работают с аккаунтами пользователей, изучая их профиль. Интерес вызывает то, что собой представляет кандидат как личность, его коммуникативные способности, социальная и профессиональная активность, гражданская позиция, общая эрудиция, круг и стиль общения. В связи с этим эксперты рекомендуют «чистить» свои странички в социальных сетях, наполняя их более смысловым, интересным и деловым контентом.

С помощью так называемых референсов (от англ. «справка, сноска»), подтверждающих профессиональные навыки специалиста в соцсети, рекрутер составляет мнение о кандидате как о профессионале. Например, в **LinkedIn** (профессиональной сети) менеджеры отслеживают количество ссылок на человека и число людей, которые подтверждают определенные навыки у кандидата. LinkedIn дает возможность указать в профиле не только места работы, но и разместить ссылки на портфолио работ, презентации, публикации, указать звания и награды. Часто рекрутеров интересуют внешние связи человека, в каких профессиональных группах он состоит, его активность в профессиональных сообществах (наличие пабликов и комментариев к публикациям других пользователей). Специальный премиум-аккаунт рассчитан именно на кадровую службу, что дает дополнительные возможности для поиска и найма сотрудников.

Кандидатам важно не забывать настраивать опции приватности, потому что рекрутеры могут просматривать личный профиль. Так, в **Facebook** HR-менеджеры мониторят книги, музыку, телепередачи, которые предпочитает кандидат, страницы, где он является подписчиком.

Сегодня все больше специалистов по работе с персоналом используют возможности социальных сетей для быстрого и качественного закрытия вакансий. Для поиска управленцев высшего и среднего звена менеджеры используют Facebook и LinkedIn, для поиска рядовых сотрудников и начинающих специалистов – **VK**.