

Различные виды опросов при собеседовании: курс научного планирования

З.Г. Айташева, Г.А. Шалахметова, А.М. Калимагамбетов
Кафедра молекулярной биологии и генетики
Факультет биологии и биотехнологии КазНУ им. аль-Фараби
<zaure.aitasheva@kaznu.kz>

В статье рассматривается круг вопросов интервьюирования при трудоустройстве, которые относятся к вопросам на критичность мышления и к категории вопросов повышенной сложности. База вопросов повышенной сложности будет пополняться и применяться для подготовки специалистов с помощью курса по организации и планированию научных исследований и для отбора лучших кандидатов на работу в лабораториях, компаниях, в учреждениях и на предприятиях в наших условиях и за рубежом.

Существуют различные виды опрашивания в ходе интервью: индивидуальное, групповое (один работодатель – несколько претендентов или несколько представителей работодателя - один претендент на рабочее место), телефонное, университетское (интервью длительностью не более 30 мин), локальное (интервью на вакантном рабочем месте), интервью на критичность мышления (специальное и наиболее трудное, так как оно «заваливает» претендента, выявляя его слабые места, особенно при найме в крупные деловые компании) и неформальное (интервью во время еды, настольной или полевой игры и тому подобные; теперь – всё более часто-встречающийся вид интервью) (1).

Кроме того, во время собеседований по приему на работу или обсуждения работы рецензента с диссертантами часто возникают необычные или неожиданные вопросы (2-8). Поэтому этот аспект из курса по планированию научных исследований требует специального рассмотрения. Визит к работодателю сопряжен с определенным стрессом. В Казахстане, России и других странах бывшего Союза предугадать ход собеседования – это занятие малопредсказуемое, равносильное игре в бинго или лото. Многое зависит от того, как одет интервьюируемый, что заботит в данный момент его работодателя или рецензента, от сезона года и даже от того, когда обе стороны были последний раз на отдыхе, посещали музей, пели в караоке или смотрели спектакль в театре.

Иногда собеседование заканчивается, не начавшись (9). Интервьюируемого просят подождать полчаса, затем объявляют, что он не подходит, поскольку работодателю требуется сотрудник, уважающий себя, который не будет столько ждать перед кабинетом. То есть интервьюируемый должен был покинуть приемную спустя минут 10-15. В этом случае потенциальные работодатели вернули бы претендента на собеседование. К сожалению, не всегда удается сразу распознать проверку интервьюируемого на терпение. В любом случае рекомендуется вести себя во время интервью

естественно и уверенно, не поддаваться на провокации, проявляющиеся в унижении достоинства соискателя. Последний в ответ на просьбу повременить имеет право узнать, как долго должно продолжаться ожидание собеседников, назначивших встречу. Если работодатель использует только вышеприведенный ход при подборе достойного кандидата, значит сам работодатель не созрел для выполнения своих функций.

Иногда претендент пытается устроиться на работу, далекую от сферы основных интересов по причине нехватки денег или желания смены деятельности, а также получения неожиданной, заманчивой информации. В этом случае нередко интервьюер задает прямые вопросы, чтобы сократить время подбора кадров и узнать лишь самое необходимое. Вопросы в подобной ситуации звучат примерно следующим образом: «Сколько Вам лет?», «Есть ли у Вас семья?», «Когда ожидаете пополнение потомства?». Не секрет, что работодатели неохотно нанимают сотрудниц, которые вскоре уходят в декретный отпуск или отправляются в длительное свадебное путешествие. Итог беседы может быть в обмене следующими репликами:

-Претендент: «Я пока не думала заводить семью».

-Работодатель: «Я не склонен Вам верить. Заливаете?».

Подумав, что речь внезапно зашла о потреблении алкоголя, претендентка находит обтекаемый, с ее точки зрения, ответ: «Ну а кто не без греха?». В последствии, пообещав связаться, претендентке не позвонили. Спустя месяцы она поняла, что спрашивая: «Заливаете?», работодатель интересовался, не имеет ли кандидатка привычки обманывать. Впрочем, в данном случае отказ мог быть обусловлен различными причинами. Работодатель вел себя во время интервью непрофессионально и невежливо. Также и ответ претендентки: «Кто ж не без греха?», независимо от того, как вопрос был понят, тоже был непрофессиональным и двусмысленным. Если все же работодатель интересуется персональными слабостями, то следует, не теряя самообладания, спокойно разъяснить, что не выпиваете без праздничного повода, пьете мало и курите только в особых, стрессовых ситуациях.

Довольно часто в настоящее время на интервью задаются вопросы, касающиеся религиозных предпочтений. «Какого Вы вероисповедания?», - был задан вопрос на одном из собеседований. Ответ: «Я в принципе атеист» может вызвать осторожность или сомнения у потенциального работодателя. Конечно, религиозная принадлежность принимаемого на работу непосредственно не относится к его профессиональным качествам. Поэтому официально отказать кандидату из-за «неверного» ответа работодатель не должен. И кандидат должен сам определить для себя, насколько он подготовлен обсуждать проблемы вероисповедания с работодателем. Вполне допустим нейтральный ответ, что интервьюируемый не готов обсуждать религиозный аспект, так как вопрос носит исключительно личный характер.

Иногда собеседование протекает по молниеносной схеме:

-Кандидат: «Хочу трудоустроиться в Вашей компании».

-Работодатель: «Что Вы умеете делать?».

-Кандидат: «Собираю разборные элементы конструкций, монтирую, владею паяльником и хорошо знаю клеющие материалы».

-Работодатель: «Вы приняты!»

Однако в большинстве случаев длительность интервью в наши дни составляет 20-40 мин. За это время задаются общие, специфические, технические, стрессовые вопросы, а также вопросы на развитие критического мышления. Последние предполагают множественные версии ответов, которые должны показать в ходе собеседования способность кандидата быть находчивым, изобретательным, гибким, ищущим мгновенные выходы в критических ситуациях и способным быстро принимать коллегиальные решения, демонстрировать устойчивое чувство юмора и высокую общую культуру. Существует и категория *вопросов повышенной сложности* (10), которая будет рассматриваться подробнее во время предстоящей ежегодной конференции профессорско-преподавательского состава КазНУ в январе 2017 г. Такая база вопросов повышенной сложности будет, несомненно, пополняться и должна быть использована как для подготовки специалистов с помощью курса по организации и планированию научных исследований, так и для отбора лучших кандидатов на работу в лабораториях, компаниях, в учреждениях и на предприятиях в наших условиях и за рубежом.

Литература:

1. Айташева З.Г. Руководство для биологов: подготовка научных публикаций и грантовых предложений (Ph.D. докторантура). Изд. 2-е, доп. Алматы, 2009 г., 61 с.
2. <http://www.ht.ru/cms/new/101889-7122012>
3. <http://www.education.ua/articles/62/>
4. <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/top-25-samyh-neobychnyh-voprosov-na-sobesedovanii-2013-goda-203307>
5. <http://happy7.ru/articles/255>
6. <https://www.zarplata.ru/a-id-33462.html>
7. <http://www.itrex.ru/news/25-voprosov-na-sobesedovanii-apple>
8. <http://engblog.ru/unusual-questions-at-job-interview>
9. <http://m.weekend.rambler.ru/events/2016/10/12/strannyye-situatsii-na-sobesiedovaniiakh-i-kak-na-nikh-rieagirovat/>
10. <https://www.work.ua/articles/jobseeker/973/>