

???? ?????????? ?????????????? ????????????????

Как провести идеальное собеседование

Здесь мы собрали подробную инструкцию, как правильно и эффективно проводить собеседование с кандидатом в Zoom.

Советуем отнестись к этому этапу серьезно — от качества интервью зависит, насколько точно искусственный интеллект сможет оценить кандидата и принять решение о его соответствии нашим требованиям.

☐ Это один из ключевых этапов воронки подбора.

Собеседование — это не просто “опрос”, а двусторонний диалог, в котором важно:

- Понять мотивацию и компетенции человека
- Выявить его сильные и слабые стороны
- И, что не менее важно — правильно презентовать вашу компанию как сильного работодателя.

Дальше вы найдёте четкий пошаговый план, советы и формулировки, которые помогут провести интервью грамотно и уверенно.

☐ Формат и длительность

- Формат: онлайн через Zoom

- Длительность: максимум 30 минут

- Цель: оценить кандидата по ключевым параметрам, понять его цели и боли, презентовать компанию так, чтобы он увидел, почему стоит работать именно у вас.

☐ Подготовка перед собеседованием

Техническая подготовка:

- Проверьте стабильность интернета, камеру и микрофон

- Зайдите в Zoom за 3-5 минут до начала

- Убедитесь, что фон нейтральный и ничто не отвлекает

Проверка у кандидата:

- Убедитесь, что у кандидата включены камера и микрофон

- Если есть проблемы — помогите их решить или перенесите встречу

- Включите запись Zoom-собеседования (нужно для анализа ботом и командой)

- Перед началом предупредите кандидата:

"Мы ведём запись этой встречи — она нужна для внутреннего анализа и не передаётся третьим лицам. Всё ок с этим?"

Информационная подготовка:

- Ознакомьтесь с резюме кандидата

- Посмотрите вопросы HR-бота

- Подготовьте свои вопросы
- Освежите в памяти ключевые смыслы о вашей компании (см. ниже)

□ Структура собеседования

1. Вступление (2–3 мин)

- Поздоровайтесь, представьтесь:

"Добрый день! Я [имя], предлагаю построить нашу встречу следующим образом: сначала немного поговорим о вашем опыте, потом расскажу о вакансии и компании, и в конце отвечу на ваши вопросы. Договорились?"

- Настрой:

"Мы общаемся на равных — для нас важно понять, насколько мы друг другу подходим."

2. Вопросы к кандидату (15–20 мин)

Кейс-вопросы по опыту:

- "Расскажи про 2–3 своих ключевых результата за последние годы."
- "Опиши ситуацию, где ты решил сложную задачу или улучшил процесс."

Используйте технику «5-этажка»:

- В чём была проблема?
- Что конкретно ты сделал?
- С кем взаимодействовал?
- Какие были сложности?
- Какой был результат? Как вы это измеряли?

Дополнительно:

- "Какие цели ты ставишь перед собой в работе?"
- "Что для тебя важно в следующем месте работы?"
- "Что не нравилось или не устраивало в предыдущих компаниях?"

Важно: не зачитывайте вопросы подряд — вплетайте их в беседу, задавайте уточняющие вопросы после ответов, чтобы получить глубину.

3. Презентация компании (5–7 мин)

Расскажите о компании через смыслы, релевантные целям и болям кандидата.

Ключевые смыслы (выберите подходящие):

- Белая официальная зарплата
- Зарплата на 20–30% выше рынка
- Внутренняя академия с качественными обучающими программами
- Фонд персонального обучения для хард и софт скиллов
- Активный рост и масштабирование
- Карьерный рост внутри команды
- Культура уважения и отсутствие токсичности
- Корпоративные выезды, вечеринки, тимбилдинги
- Прозрачный менеджмент и процессы
- Вовлечённость сотрудников и влияние на решения

Подчеркните те пункты, которые откликаются на цели и боли кандидата.

4. Завершение (2–3 мин)

- Спросите, есть ли вопросы у кандидата
- Расскажите о дальнейших шагах:

"После интервью мы загрузим запись и твои ответы в бота, который поможет проанализировать результаты. Через [срок] мы дадим обратную связь."

- Поблагодарите за участие

☐ После собеседования

Выполните анализ кандидата в боте. Подробная инструкция тут.

☐ Общие рекомендации

- Ведите разговор на равных, без позиции "сверху"
- Проявляйте живой интерес и внимание
- Лучше меньше вопросов, но глубже — акцент на качестве диалога
- Улыбайтесь и поддерживайте позитивный настрой
- Помните: собеседование — это диалог, а не допрос
- Искусственный интеллект — помощник, не даёт 100% точных выводов
- Итоговое решение всегда за вами- интервьюером

Revision #3

Created 26 February 2026 11:30:29 by Ekaterina Usova

Updated 3 March 2026 10:50:33 by Ekaterina Usova