

О.Н.Николаева (6 курс, каф. ТО), Л.А.Стрельникова, к.э.н., доц.

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ СТРЕСС-ИНТЕРВЬЮ

В системе методов отбора персонала ведущую роль в настоящее время играет интервью или собеседование. Суть интервью заключается в обмене информацией между кандидатом на вакантную должность и представителем работодателя. В результате обе стороны выносят свое суждение друг о друге. Эффективное интервью обеспечивает получение интервьюером максимально полных и достоверных сведений от всех кандидатов, что облегчает выбор наиболее подходящего из них.

Для повышения эффективности интервью традиционно рекомендуется создавать обстановку непринужденного доверительного общения. Интервьюер поощряет искренность кандидата при помощи приемов активного слушания, выражением одобрения, симпатии и интереса к собеседнику. Немаловажными факторами успеха являются пунктуальность интервьюера, комфорт помещения. Доброжелательность и предупредительность интервьюера, с одной стороны, помогают снять напряжение, раскрыть сильные и слабые стороны кандидата, с другой стороны, способствуют формированию у него благоприятного мнения о компании.

В российской практике нередко отступают от общего правила: грубость, невнимательность, агрессивность интервьюера считаются уместными, особенно в рамках так называемого стрессового, или стресс-интервью. *Насколько оправданна такая практика?* – вот вопрос, рассматриваемый в данном исследовании.

Стресс-интервью, несомненно, отличается от традиционного, поскольку оно преследует особую цель: проверку на выдержку, самообладание, находчивость, стрессоустойчивость и чувство юмора. Стрессовое интервью помогает оценить способность кандидата работать под психологическим давлением, спокойно реагировать на критику, находить выход из конфликтной ситуации, быстро принять нестандартное решение. Элементы стресс-интервью всегда полезны интервьюеру, чтобы обнаружить ложь, недоговоренности, неточности в словах собеседника.

Проведение такого типа интервью рекомендовано при отборе на должности руководителей среднего и высшего звена, менеджеров по работе с клиентами, специалистов по связям с общественностью и другие посты, связанные с большой ответственностью или постоянным общением с разными людьми.

К сожалению, некоторые российские работодатели подвергают стрессовому интервью соискателей на любые должности. Таким способом они выясняют, как далеко можно зайти в своих требованиях к этому работнику и как долго можно испытывать его терпение, а также пытаются уменьшить планку заработной платы, принижая достоинства кандидата. Поэтому каждый соискатель в России рискует столкнуться с подобным отношением.

Во время стрессового интервью интервьюеры стараются привести кандидата в состояние стресса, дискомфорта, раздражения, стремятся поставить его в тупик или провоцируют на потерю контроля над собой. Для этого могут применяться различные способы психологического давления. На практике в российских компаниях для нагнетания атмосферы стресса во время интервью используются следующие приемы:

1. Непунктуальность интервьюера.
2. Необычность места проведения интервью.
3. Раздражающая обстановка.
4. Присутствие нескольких интервьюеров.
5. Невежливость интервьюера.

6. Недоброжелательность, невнимательность интервьюера.
7. Жесткий темп беседы, быстрая смена тем.
8. Использование молчания. Имитация непонимания.
9. «Глупые», или некомпетентные вопросы.
10. Неожиданное резкое несогласие («Вы не вникаете в суть проблемы»).
11. Настойчивое уточнение деталей, повторение вопроса.
12. Неожиданные перемены требований, условий заданий.
13. Ролевые игры.
14. Шоковые вопросы.

Среди всех описанных приемов стресс-интервью есть такие, которые вызывают серьезные возражения со стороны опытных рекрутеров, хотя они весьма распространены. Прежде всего, это задержка начала интервью (1), раздражающая обстановка (3), невежливость (5) и невнимательность (6) интервьюера. Крайне нежелательна при проведении интервью излишняя жесткость и агрессивность. Ни в коем случае нельзя унижать, оскорблять, запугивать соискателей. Иначе у них надолго останется неприятное чувство по отношению к интервьюеру и в целом к компании-работодателю.

Отрицательные последствия неправильно проведенного стресс-интервью могут быть двойными. Во-первых, недовольные собеседованием соискатели утратят желание занять данную вакантную должность. Во-вторых, они распространят негативные сведения о компании среди других потенциальных работников. В итоге снизится эффективность отбора персонала в компанию и сильно упадет ее привлекательность на рынке труда.

Поэтому интервьюер должен стремиться сгладить негативное впечатление от стресс-интервью, не уменьшая его результативности. С этой целью начальная и заключительная фазы стрессового интервью проводятся так же, как и традиционного. После радушного приветствия и знакомства интервьюер предупреждает кандидата о предстоящем стресс-интервью и объясняет его цель.

Если интервьюер не желает давать объяснения в начале беседы, он обязан сделать это по ее окончании. В заключение стрессового интервью совершенно необходимо устранить напряжение, показать свое доброжелательное отношение, поздравить кандидата с успешно пройденным испытанием. По итогам стресс-интервью кандидат должен сделать вывод единственно о тщательности отбора персонала в компании и о профессионализме рекрутера.

Итак, несмотря на то, что стресс-интервью призвано проверить кандидата на стрессоустойчивость, интервьюер должен постоянно чувствовать тонкую грань между созданием стрессовой ситуации и грубостью. Нельзя оказывать давление на кандидата до такой степени, что он откажется от мысли работать в данной компании. Причем профессиональный интервьюер умеет создать психологическое давление, не прибегая к грубости, используя приемы 2, 4, 7–14.

Некорректность поведения менеджера по персоналу ни в коем случае не оправдывается особенностями стрессового интервью и дорого обходится работодателю в современных российских условиях, когда конкуренция между компаниями за высококвалифицированных работников с каждым годом возрастает. К сожалению, культура проведения стресс-интервью в России еще только зарождается, в совершенстве этот метод освоен пока лишь избранными сотрудниками кадровых агентств, хотя многие работодатели применяют его, зачастую неосознанно. Поэтому готовиться к стресс-интервью необходимо каждому, кто ищет работу.