

Филипп Корда

Собеседование с персоналом 14 базовых ситуаций



Шпаргалки для менеджеров

/// pretext

Шпаргалки для менеджеров

Филипп Корда

**Собеседование с персоналом,
14 базовых ситуаций**

«Претекст»

2004

УДК 005.962.1
ББК 65.24

Корда Ф.

Собеседование с персоналом, 14 базовых ситуаций / Ф. Корда —
«Претекст», 2004 — (Шпаргалки для менеджеров)

ISBN 978-598995-039-3

«Шпаргалки для менеджеров» – это ваши «карманные консультанты» в решении самых разных проблем деловой, да и повседневной жизни. Ничего лишнего – только самое главное! Собеседования с сотрудниками – неотъемлемая часть работы любого менеджера. Когда вы нанимаете или увольняете персонал, передаете полномочия, улаживаете проблемы – без личной беседы не обойтись. Как найти подход к человеку? Как сделать беседу эффективной? В этой брошюре вы найдете ответы на все интересующие вас вопросы.

УДК 005.962.1

ББК 65.24

ISBN 978-598995-039-3

© Корда Ф., 2004

© Претекст, 2004

Содержание

В каких случаях надо проводить беседу	6
1. Как построить беседу	7
Рабочее собеседование – не обычный разговор	7
Беседа – это не лекция	8
Конец ознакомительного фрагмента.	9

Филипп Корда

Собеседование с персоналом, 14 базовых ситуаций

Права на перевод и печать получены по соглашению с издательством INSEP CONSULTING Éditions, 18, bd Malesherbes, 75008, Paris, France. Все права защищены.

© INSEP CONSULTING Editions, 2004

© Претекст, авторизованный перевод, подготовка к изданию, 2008

* * *

В каких случаях надо проводить беседу

Менеджер не может все свое рабочее время тратить на переговоры.

К счастью, собеседование – не единственный способ общения с сотрудниками и коллегами. Если необходимо обменяться мнениями или передать информацию, есть множество других способов: электронная почта, собрание, третье лицо и т. д.

Нельзя решать все проблемы только при личном контакте, иначе сотрудники станут зависеть от вас, а это может повредить командному стилю работы и разрушить связи между звеньями подразделения.

Однако в двух случаях индивидуальная беседа действительно необходима.

1. Если сотрудник приступает к очень значимому для него этапу работы или завершает его: интеграция в коллективе, постановка задач, оценка результатов, передача полномочий и проч.

2. Если приходится обсуждать сложные или неприятные вопросы, непосредственно касающиеся вашего сотрудника, а именно: разбирать его ошибки, причины неудачной работы, сообщать о затрагивающих его негативных решениях.

Как правило, индивидуальная беседа – наилучший способ побудить человека к действию.

1. Как построить беседу

Рабочее собеседование – не обычный разговор

На практике грань между рабочим собеседованием и обычным разговором зачастую размыта. А между тем, надо отчетливо представлять себе, какой должна быть беседа менеджера с подчиненным.

В отличие от обычного разговора рабочая беседа всегда преследует определенную цель. Она направлена на решение некоей проблемы и/или определение дальнейших действий. Зачем мы собрались? К какому решению мы хотим прийти?

Кроме того, собеседование должно быть продумано и подготовлено заранее, в то время как в разговоре иногда отсутствует конкретный предмет обсуждения. Проводя рабочую беседу, следует сразу же определить стоящие перед собеседниками задачи и создать условия для того, чтобы каждый смог высказаться.

Собеседование следует завершить конкретными выводами. Обычный разговор может возникнуть из ничего, а потом ничем же и закончиться. Итогом рабочей беседы должно стать четко сформулированное решение, чтобы ее участники точно знали, кому поручены те или иные задачи, в какие сроки их необходимо выполнить и как информировать друг друга по ходу работы.

Беседа – это не лекция

Менеджер не должен превращать беседу с сотрудником в свой монолог.

Даже если вы владеете предметом лучше кого бы то ни было, нельзя превращать беседу в передачу информации. Ведь ваша задача состоит в том, чтобы подтолкнуть сотрудника к активным действиям. Поэтому важно узнать, как он понимает проблему, есть ли у него трудности.

Не устраивайте сотруднику экзамен.

Беседа не сводится к тому, чтобы забрасывать человека вопросами. Ваш сотрудник ожидает от вас большего.

И, наконец, беседа – это вам не ток-шоу.

В ней нет победителей. И зрительного зала тоже нет, поэтому обойдитесь без театральных эффектов. Вы можете помочь сотруднику улучшить понимание проблемы, прояснить ситуацию, и не обязательно при этом устраивать философский диспут. Наоборот, постарайтесь вникнуть в его точку зрения. Это поможет вам обоим найти эффективное решение.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.