



В некоторых случаях, процедура приёма на ту или иную работу может выглядеть нестандартно для прибывших на её прохождение соискателей. Одним из таких нечасто встречающихся вариантов является коллективное собеседование, представляющее собой беседу работодателя или его представителя с целой группой потенциальных рекрутов, стало быть, одновременно с несколькими претендентами.

Что к чему и почему, от чего я вдруг в группе сижу?

Попав в подобные обстоятельства процесса найма, немало людей будет озадачено тем, как себя следует вести в столь необычной ситуации? Кроме того, многих явно заинтересует вопрос о том, чем вызвана необходимость одномоментного изучения целого ряда кандидатов? По этому поводу есть смысл сказать следующее: надо смотреть по обстоятельствам и не спешить делать ничем необоснованные предварительные выводы. Ведь, например, кому-то может показаться, что коллективный опрос является явным признаком того, что данная вакансия ничего интересного, важного не представляет, а потому на неё быстро решили найти кого-нибудь из собравшихся по этому поводу людей.

Однако, на практике такой расклад иногда возникает из-за прямо-противоположных обстоятельств, продиктованных тем, что речь идёт о работе, которую хотят многие, точнее, слишком многие, при этом, наниматели, не зная кого лучше им выбрать, желают, бегло знакомясь со всеми, выявить наиболее интересные кадры, стараясь их не пропустить, а значит и не упустить. В общем, речь идёт о том, что работодателю, с одной стороны, не хочется проглядеть интересных для него людей, а с другой стороны, он не может себе позволить тратить на их изучение излишне много времени.

Также нельзя забывать о том, что в некоторых случаях предприятия организуются в спешке, одним из негативных проявлений которой является, например, отсутствие кадровой службы, ввиду того, что её саму ещё не успели, ну или толком не успели сформировать. Плюс ко всему, у руководства, или у кадровиков той или иной структуры может возникнуть нужда оценки нанимаемого персонала в условиях искусственно и одновременно с этим спонтанно созданного коллектива, дающая возможность понять, кто меньше, а кто больше жаждет попасть в штат, и насколько эти люди изначально профессионально грамотные? Такая проверка нередко является первичной, за ней следует более детальное изучение прошедших её рекрутов.

Вдобавок ко всему, существенно понимать тот факт, что некоторые рабочие места являются расположенными в более-менее постоянной гуще социального общения, а потому, искать людей на такие должности способом группового опроса, собеседования – это ход обоснованный трудовыми реалиями. Ведь он позволяет выявить коммуникабельность соискателей, их речевые навыки, скорость их реакций, наличие у них стремлений работать в команде, что, кстати, может быть очень немаловажным фактором. Ну или, например, речь идёт о поиске способных грамотно преподнести товар продавцов. Дабы раскрыть их умения, вполне уместно посадить их рядом и предложить им продемонстрировать свои способности, имеющиеся у них наработки, подход к клиентам.