

Федеральное государственное образовательное
бюджетное учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)
Краснодарский филиал

Центр дополнительного образования

ОБСУЖДЕНО И ОДОБРЕНО

на Ученом совете Краснодарского
филиала Финансового университета

Протокол № 26

от «15» апреля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Краснодарского филиала
Финансового университета

Э.В. Соболев
«15» апреля 2025 г.

ПРОГРАММА
повышения квалификации

«Технология проведения кадрового собеседования (интервью)»

Краснодар – 2025

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «Технология проведения кадрового собеседования (интервью)»

Общая характеристика программы

Цель программы – сформировать у слушателей комплексное понимание различных видов интервью, их целей, методов проведения и оценки результатов, а также развить практические навыки проведения эффективных собеседований для различных должностей и уровней.

Наименование профессиональных стандартов, квалификационных справочников, используемых при разработке ДПП:

1. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н. (Актуализированная версия стандарта, заменяет 691н)
2. Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.10.2021 № 738н.
3. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД) (в части разделов, описывающих квалификацию специалистов по управлению персоналом и других, чья работа связана с коммуникацией).
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (заменен на Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 15.11.2023 г. № 867).
6. Кодекс профессиональной этики специалиста в области кадрового менеджмента (СКМ) (опубликован Национальным союзом кадровиков).

Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в процессе обучения:

- способность разрабатывать: эффективные планы проведения интервью, адаптированные под специфику вакансии и требований к кандидату; кейсы для кейс-интервью; вопросы для оценки компетенций.
- способность интегрировать: различные методы оценки кандидатов в единый процесс отбора; теоретические знания о проведении интервью с практическим опытом.
- способность проводить оценку и анализ: результатов интервью; невербальных сигналов кандидатов; сильных и слабых сторон кандидатов.

Планируемые результаты обучения по программе

По итогам освоения программы слушатели должны:

Знать:

- теоретические основы проведения различных видов интервью;
- этапы проведения интервью и принципы их планирования;
- юридические и этические аспекты проведения интервью;
- методики анализа ответов кандидатов и невербальной коммуникации.

Уметь:

- разрабатывать план проведения интервью для разных типов вакансий;
- формулировать эффективные вопросы для различных видов интервью;
- проводить биографические, кейс-интервью, проективные интервью и интервью по компетенциям;
- анализировать ответы кандидатов и выявлять ключевые компетенции.

Владеть:

- практическими навыками проведения всех типов интервью;
- навыками объективной оценки кандидатов и принятия обоснованных решений;
- навыками анализа невербальной коммуникации.

**Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Краснодарский филиал
Центр дополнительного образования

ОБСУЖДЕНО И ОДОБРЕНО

на Ученом совете Краснодарского
филиала Финансового университета

Протокол № 26

от «15» апреля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Краснодарского филиала
Финансового университета



Э.В. Соболев

от «15» апреля 2025 г.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

программы повышения квалификации

«Технология проведения кадрового собеседования (интервью)»

Требования к уровню образования слушателей	Лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие высшее образование
Категория слушателей	Специалисты по управлению персоналом, рекрутеры, HR-менеджеры; руководители подразделений, участвующие в процессе отбора персонала; специалисты, планирующих развиваться в сфере управления персоналом; заинтересованных в повышении эффективности проведения собеседований специалистов
Срок обучения	36 акад. часов, 1 неделя
Форма обучения	Очно-заочная с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
Режим занятий	4-8 часов в день

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
программы повышения квалификации
«Технология проведения кадрового собеседования (интервью)»

№	Наименование раздела, модуля	Всего часов трудоемкости	В том числе				Форм а контр оля
			Аудиторные занятия			самостоятельная работа	
			Всего о часо в	из них			
				Лекции и	Практи ческие заняти я		
1.	Модуль 1. Интервью в системе оценки персонала	8	6	3	3	2	кейсы
2.	Тема 1.1. Роль интервью в процессе отбора персонала	2	2	1	1		
3.	Тема 1.2. Виды и классификация интервью	2	2	1	1		
4.	Тема 1.3. Подготовка к проведению интервью	4	2	1	1	2	
5.	Модуль 2. Биографическое интервью	7	5	2	3	2	кейсы
6.	Тема 2.1. Методика проведения биографического интервью	2	2	1	1	2	
7.	Тема 2.2. Оценка достоверности информации	1,5	1,5	0,5	1		
8.	Тема 2.3. Выявление мотивации и ценностей кандидата	1,5	1,5	0,5	1		
9.	Модуль 3. Кейс-интервью	6	4	2	2	2	кейсы
10	Тема 3.1. Разработка и выбор кейсов	2	2	1	1	2	
11	Тема 3.2. Проведение кейс-интервью и оценка результатов	2	2	1	1		
12	Модуль 4. Проективное интервью	6	4	2	2	2	
13	Тема 4.1. Методика проведения проективного интервью	2	2	1	1	2	
14	Тема 4.2. Оценка личностных особенностей кандидата	2	2	1	1		
15	Модуль 5. Интервью по компетенциям	8	6	3	3	2	ксийсы

16	Тема 5.1. Определение и классификация компетенций	3	3	2	1		
17	Тема 5.2. Методика проведения интервью по компетенциям и оценка результатов	3	3	1	2	2	
	Итоговая аттестация	1					тест
ВСЕГО		36	25	12	13	10	1 Зачет

Разработчик программы:

Н.Э. Вишневая – канд. психолог. наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг» Краснодарского филиала Финуниверситета (Краснодарский филиал ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»).

Директор
Центра дополнительного образования



О.В. Романова

**Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

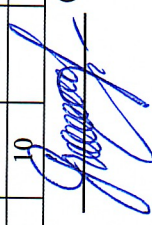
Краснодарский филиал
Центр дополнительного образования
Календарный учебный график
программы повышения квалификации
«Технология проведения кадрового собеседования (интервью)»

Объем программы – 36 часов
Продолжительность обучения – 1 неделя
Форма обучения – очная-заочная с применением дистанционных технологий

№ п/п	Наименование дисциплин (модулей), тем	1 день	2 день	3 день	4 день	5 день	6 день	КР	СР	П	С	ПА	ИА	Всего
1.	Модуль 1. Интервью в системе оценки персонала							6						
2.	Тема 1.1. Роль интервью в процессе отбора персонала	2												
3.	Тема 1.2. Виды и классификация интервью	2												3
4.	Тема 1.3. Подготовка к проведению интервью	2							2					3
5.	Модуль 2. Биографическое интервью							5						
6.	Тема 2.1. Методика проведения биографического интервью		2						2					3
7.	Тема 2.2. Оценка достоверности информации		1,5											
8.	Тема 2.3. Выявление мотивации и ценностей кандидата		1,5											3
9.	Модуль 3. Кейс-интервью							4						3
10.	Тема 3.1. Разработка и выбор кейсов			2					2					
11.	Тема 3.2. Проведение кейс-интервью и оценка результатов			2										
12.	Модуль 4. Проективное интервью							4						4
13.	Тема 4.1. Методика проведения проективного интервью				2				2					
14.	Тема 4.2. Оценка личностных особенностей кандидата				2									
15.	Модуль 5. Интервью по компетенциям							6						
16.	Тема 5.1. Определение и классификация компетенций					3			2					
17.	Тема 5.2. Методика проведения интервью по компетенциям и оценка результатов					3								
18.	Итоговая аттестация	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
19.	Итого	6	5	4	4	6		25	10				1	36

Директор Центра дополнительного образования

« 15 » апреля 2025 г.

 О.В. Романова

Содержание тем

Модуль 1. Интервью в системе оценки персонала

Тема 1.1. Роль интервью в процессе отбора персонала

Место интервью в процессе подбора персонала. Работники мечты: какие качества ценят в разных странах. Интервью как один из инструментов оценки кандидатов: сравнение с другими методами (тестирование, ассессмент-центр, проверка рекомендаций). Плюсы и минусы использования интервью в системе оценки.

Методология и практика проведения интервью в процессе подбора и оценки персонала. Анализ вакансий на различных платформах по поиску работы. Выявление ключевых требований к кандидатам.

Цель, задачи и возможности интервью на различных этапах отбора (первичное, экспертное, финальное).

Анализ кейсов: определение целей и задач интервью в различных ситуациях (отбор на стажировку, руководящую должность, редкую специальность).

Дискуссия: «Какие факторы влияют на эффективность интервью в процессе отбора персонала?»

Тема 1.2. Виды и классификация интервью

Обзор основных видов интервью: структурированное, полуструктурированное, неструктурированное, биографическое, кейс-интервью, проективное, по компетенциям. Критерии классификации интервью: степень формализации, цели проведения, методы оценки.

Преимущества и недостатки каждого вида интервью, выбор оптимального варианта в зависимости от задачи.

Групповая работа: разработка матрицы выбора вида интервью в зависимости от целей отбора (например, оценка опыта, выявление потенциала, проверка мотивации)

Тема 1.3. Подготовка к проведению интервью

Определение целей и задач интервью.

Этапы проведения интервью. Планирование интервью: логика, вопросы, структура. Групповая дискуссия: анализ реальных кейсов успешных и неудачных интервью.

Подготовка интервью. Определение целей и задач интервью. Видовое разнообразие вопросов. Разработка плана проведения интервью для конкретной вакансии (слушатели выбирают вакансию самостоятельно). Изучение резюме и другой информации о кандидате. Подготовка места проведения интервью и необходимых материалов. Создание благоприятной атмосферы для кандидата.

Основная часть интервью: приемы PROBINGA, типичные ошибки интервьюера, борьба с «ловушками», гипотезы и контргипотезы.

Ролевая игра: «Подготовка к интервью: репетиция приветствия и установление контакта».

Модуль 2. Биографическое интервью

Тема 2.1. Методика проведения биографического интервью

Суть и цели биографического интервью. Основные принципы: хронологический порядок, детализация, выявление закономерностей. Структура биографического интервью. Лейтмотивное, нарративное, открытое интервью.

Техники активного слушания и задавания открытых вопросов. Выявление ключевых моментов в биографии кандидата, анализ его жизненного пути.

Вопросы для биографического интервью. «Подводные камни» биографического интервью. Формула «Три П» при поведенческих вопросах. Техники задавания вопросов (воронки, STAR-метод, PARLA).

Ролевая игра: «Проведение биографического интервью: оценка опыта работы и достижений кандидата».

Анализ видеозаписей: выявление ошибок и эффективных приемов в проведении биографического интервью.

Тема 2.2. Оценка достоверности информации

Анализ ответов кандидатов. Выявление пробелов в резюме. Признаки недостоверной информации: противоречия в рассказе, уклончивые ответы, невербальные сигналы.

Анализ кейсов: выявление признаков недостоверной информации в рассказе кандидата. Методы проверки информации: перекрестные вопросы, проверка рекомендаций, использование социальных сетей. Этические и юридические аспекты проверки информации о кандидате.

Дискуссия: «Какие методы проверки информации о кандидате являются этичными, а какие - нет?»

Анализ кейсов: выявление признаков недостоверной информации в рассказе кандидата.

Ролевая игра: проведение биографического интервью в парах.

Разбор видеозаписи собственного биографического интервью (самостоятельная запись).

Тема 2.3. Выявление мотивации и ценностей кандидата

Вопросы, направленные на выявление мотивации к работе, карьерных целей, жизненных ценностей.

Анализ соответствия мотивации и ценностей кандидата требованиям должности и корпоративной культуре.

Прогнозирование лояльности и вовлеченности кандидата.

Разбор видеозаписи: анализ успешных и неудачных вопросов в биографическом интервью.

Разработка списка вопросов для выявления мотивации и ценностей кандидата.

Ролевая игра: «Выявление мотивации кандидата: анализ его ответов и невербальных сигналов».

Модуль 3. Кейс-интервью

Тема 3.1. Разработка и выбор кейсов

Суть и цели CASE-интервью. Типы кейсов: бизнес-кейсы, технические кейсы, поведенческие кейсы. Миникейсы, мидлкейсы, макрокейсы. Living case и гипотетические кейсы, в том числе для проверки поведения в нестандартных ситуациях.

Виды кейсов: проверяющие конкретные навыки, в том числе принятия решений, проверяющие ценности и взгляды, в том числе провоцирующие решение в случае конфликта ценностей, проверяющие модели поведения и индивидуально-личностные качества.

Критерии выбора кейсов: соответствие должности, сложность, реалистичность. Разработка собственных кейсов на основе реальных ситуаций из практики компании. Определение критериев оценки ответов на кейсы. Оценка решения кейса: логика, коммуникативность, креативность, анализ, навыки принятия решений.

Анализ кейсов из практики известных компаний.

Групповая работа с презентацией результатов и обсуждением: разработка кейса для конкретной вакансии (с указанием цели, описания ситуации, вопросов и критериев оценки).

Тема 3.2. Проведение кейс-интервью и оценка результатов

Создание благоприятной атмосферы для кандидата. Представление кейса и инструктаж.

Уточняющие вопросы и стимулирование к поиску альтернативных решений.

Анализ видеозаписей: выявление ошибок и эффективных приемов в проведении кейс-интервью.

Использование оценочных шкал и таблиц. Критерии оценки: логичность мышления, структурированность решения, креативность, умение работать с информацией, навыки коммуникации.

Ролевая игра: «Проведение кейс-интервью: оценка аналитических способностей и навыков решения проблем кандидата».

Принятие решения о соответствии кандидата требованиям должности. Дискуссия: «Какие факторы влияют на объективность оценки результатов кейс-интервью?»

Модуль 4. Проективное интервью

Суть и цели проективного интервью. Методы проективного интервью (ассоциативные вопросы, незаконченные предложения, анализ метафор, беседа по эссе, игровые методы).

Типы проективных вопросов: вопросы о прошлом опыте, вопросы о будущем, вопросы о третьих лицах, вопросы о ценностях.

Техники интерпретации ответов кандидата: выявление ключевых тем, анализ эмоциональной окраски, сопоставление с другой информацией о кандидате.

Разработка списка проективных вопросов для конкретной вакансии.

Ролевая игра: «Проведение проективного интервью: выявление скрытых мотивов и ценностей кандидата».

Тема 4.2. Оценка личностных особенностей кандидата

Выявление личностных качеств: ответственность, инициативность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, лидерские качества. Оценка соответствия личностных качеств кандидата требованиям должности и корпоративной культуре. Прогнозирование поведения кандидата в различных рабочих ситуациях.

Анализ кейсов: интерпретация ответов кандидата на проективные вопросы, выявление его личностных особенностей.

Дискуссия: «Какие личностные качества наиболее важны для успешной работы на данной должности?»

Ограничения использования проективных вопросов: недопустимость вопросов, нарушающих права кандидата, вторжение в личную жизнь. Конфиденциальность информации, полученной в ходе интервью. Ответственность интервьюера за интерпретацию результатов.

Модуль 5. Интервью по компетенциям

Тема 5.1. Определение и классификация компетенций

История развития компетентностного подхода. Управленческие и лично-деловые компетенции работников.

Примеры моделей компетенций в российских компаниях. Определение ключевых компетенций для конкретной должности. Преимущества и ограничения интервью по компетенциям.

Групповая работа: разработка модели компетенций для конкретной должности при проведении Центра оценки персонала в компании (с указанием компетенций, индикаторов поведения и уровней развития).

Тема 5.2. Методика проведения интервью по компетенциям и оценка результатов

Основные принципы: использование структурированных вопросов, основанных на индикаторах поведения, оценка реального опыта кандидата.

Типичные вопросы для оценки 20 компетенций. Стресс-вопросы и вопросы провокации.

Техники задавания вопросов (STAR-метод, PARLA) для оценки поведения кандидатов в конкретных ситуациях при оценке компетенций. Использование оценочных шкал и таблиц для поведенческих индикаторов. Заполнение и суммирование результатов наблюдателями.

Критерии оценки: соответствие поведения кандидата индикаторам компетенций, уровень развития компетенций. Принятие решения о соответствии кандидата требованиям должности.

Ролевая игра: «Проведение интервью по компетенциям: оценка компетенций кандидата и принятие решения о соответствии требованиям должности».

Анализ кейсов: оценка ответов кандидата на вопросы по компетенциям (с использованием оценочной шкалы).

Содержание практических занятий

№ модуля	Наименование (содержание) модуля, по которому предусмотрено практическое занятие	Формы и методы проведения
1	Модуль 1. Интервью в системе оценки персонала	Анализ кейсов: определение целей и задач интервью в различных ситуациях (отбор на стажировку, руководящую должность, редкую специальность). Дискуссия: «Какие факторы влияют на эффективность интервью в процессе отбора персонала?» Групповая работа: разработка матрицы выбора вида интервью в зависимости от целей отбора (например, оценка опыта, выявление потенциала, проверка мотивации). Групповая дискуссия: анализ реальных кейсов успешных и неудачных интервью. Ролевая игра: «Подготовка к интервью: репетиция приветствия и установление контакта».
2	Модуль 2. Биографическое интервью	Ролевая игра: «Проведение биографического интервью: оценка опыта работы и достижений кандидата». Анализ видеозаписей: выявление ошибок и эффективных приемов в проведении биографического интервью. Дискуссия: «Какие методы проверки информации о кандидате являются этичными, а какие - нет?» Анализ кейсов: выявление признаков недостоверной информации в рассказе кандидата. Ролевая игра: проведение биографического интервью в парах. Разбор видеозаписи: анализ успешных и неудачных вопросов в биографическом интервью. Разработка списка вопросов для выявления мотивации и ценностей кандидата. Ролевая игра: «Выявление мотивации кандидата: анализ его ответов и невербальных сигналов».
3	Модуль 3. Кейс-интервью	Анализ кейсов из практики известных компаний. Групповая работа с презентацией результатов и обсуждением: разработка кейса для конкретной вакансии (с указанием цели, описания ситуации, вопросов и критериев оценки). Дискуссия: «Какие факторы влияют на объективность оценки результатов кейс-интервью?»

4	Модуль 4. Проектное интервью	Разработка списка проективных вопросов для конкретной вакансии. Ролевая игра: «Проведение проективного интервью: выявление скрытых мотивов и ценностей кандидата». Анализ кейсов: интерпретация ответов кандидата на проективные вопросы, выявление его личностных особенностей. Дискуссия: «Какие личностные качества наиболее важны для успешной работы на данной должности?»
5	Модуль 5. Интервью по компетенциям	Групповая работа: разработка модели компетенций для конкретной должности при проведении Центра оценки персонала в компании (с указанием компетенций, индикаторов поведения и уровней развития). Ролевая игра: «Проведение интервью по компетенциям: оценка компетенций кандидата и принятие решения о соответствии требованиям должности». Анализ кейсов: оценка ответов кандидата на вопросы по компетенциям (с использованием оценочной шкалы).

Содержание самостоятельной работы слушателей

Основная цель самостоятельной работы слушателей – закрепление теоретических основ и методологии проведения интервью в практических навыках планирования, составления кейсов и вопросов, анализа результатов проведения биографических, кейс-интервью, проективных интервью и интервью по компетенциям.

Самостоятельная работа предусматривает повышение компетенций в данном направлении путем саморазвития через литературу, аудио и видеоматериалы, форумы, подкасты.

Индивидуальная консультационная работа преподавателей со слушателями осуществляется весь период обучения, в том числе обратная связь при обсуждении индивидуальных заданий по модулям:

1.1. Разработка плана проведения интервью для конкретной вакансии (слушатели выбирают вакансию самостоятельно).

1.2. Анализ вакансий на различных платформах по поиску работы. Выявление ключевых требований к кандидатам.

2.1. Разбор видеозаписи собственного биографического интервью (самостоятельная запись).

2.2. Анализ успешных и неудачных вопросов в биографическом интервью.

2.3. Разработка списка вопросов для выявления мотивации и ценностей кандидата.

3.1. Разработка собственного кейса для конкретной вакансии.

3.2. Анализ кейсов из практики известных компаний.

4.1. Разработка списка проективных вопросов для конкретной вакансии.

4.2. Изучение различных проективных методик и их применения в HR.

5.1. Проведение mock-интервью по компетенциям с использованием заранее подготовленных кейсов.

5.2. Сравнение разных методик оценки компетенций.

Основная литература:

1. Батырев, Максим. Сложные подчинённые. Практика российских руководителей (серия «Правила Комбата») / Максим Богатырев : издательство: Москва, «МИФ», 2024. - 276 с.; ISBN: 978-5-00169-314-7.
2. Валинуров И. Д. Рекрутинг на 100% [72 часа, чтобы начать действовать] / Ильгиз Валинуров. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. — 207 с.; 22. — ISBN 978-5-00100-109-6.
3. Гоулман, Дэниел (1946-). Эмоциональный интеллект : почему он может значить больше, чем IQ : [новая редакция перевода + примечания и комментарии : 16+] / Дэниел Гоулман ; перевод с английского Антонины Исаевой. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2023. — 541, [2] с. : 19 см.; ISBN 978-5-00214-285-9.
4. Иванова, Светлана Владимировна (1971-). Искусство подбора персонала [Текст] : как оценить человека за час : [новые и проверенные временем методики : юбилейное издание (15 лет) : 0+] / Светлана Иванова. — 15-е изд., перераб. и доп. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 311, [1] с. : табл. : 22 см.; ISBN 978-5-9614-7100-7.
5. Кожевникова Т. Ю. HR как он есть / Татьяна Кожевникова. — 3-е изд.. — Москва : Бомбора, Эксмо, 2023. — 204, [1] с. ил., табл.; 24. — (HR как он есть); ISBN 978-5-04-181416-8.
6. Мальцев, Константин. Ценный кадр [Текст] : как построить эффективную систему обучения в компании : [0+] / Константин Мальцев. — Москва : Альпина Паблишер, 2015. — 112 с. : ил., табл. : 22 см.; ISBN 978-5-9614-5236-5.
7. Рудавина Е. Р. Большая книга директора по персоналу / Елена Рудавина, Вадим Екомасов. — Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2011. — 363, [1] с.; 22. — ISBN 978-5-459-00721-3.
8. Сорокина, Раиса Николаевна. Я боюсь собеседований [Текст] : советы от коуча №1 в России : [12+] / Раиса Сорокина, бизнес-тренер компаний из списка Fortune-500. — Москва : Эксмо, Бомбора, 2018. — 249, [3] с. : табл. : 24 см — (Бизнес. Как это работает в России).; ISBN 978-5-04-089489-5.
9. Таран, Олеся. Алгоритм успешного общения при подборе персонала [Текст] : лайфхаки для руководителей и HR : [0+] / Олеся Таран. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 190, [1] с. : ил., табл. : 22 см — (Бизнес).; ISBN 978-5-9614-5889-3.

Дополнительная литература:

1. Абельмас, Нина Васильевна. Тесты при приеме на работу : [как успешно пройти собеседование] / Нина Абельмас. — Москва [и др.] : Питер, 2008. — 158, [2] с. : ил., табл. : 21 см — (Кадровый вопрос).; ISBN 978-5-91180-730-6.
2. Армстронг, Майкл (1928-). Главный учебник HR в мире : [12+] / Майкл Армстронг ; перевод с английского Е. Л. Бегма. — Москва : Эксмо,

- Бомбора, 2023. — 379, [1] с. : ил., табл. : 21 см — (HRесурс); ISBN 978-5-04-155820-8.
3. Батлер И. HR маркетинг как сделать вашу компанию мечтой всех кандидатов / Илья Батлер; редактор: Михаил Белоголовский. — Москва : Альпина Паблишер, 2021. — 111, [1] с. ил., табл.; 21. — ISBN 978-5-9614-3718-8.
 4. Боуз Р. Интервью по компетенциям методы проведения интервью, [отбираем лучших, избавляемся от остальных] / Ребекка Боуз, Дайза Байноу и команда SHL; [пер. с англ. - Владимир Ломакин]. — Москва : ГИППО, 2009. — 207 с. ил.; 20. — ISBN 978-5-91606-005-8.
 5. О'Нил Дж. Интервью при отборе 58 лучших вопросов из практики крупнейших компаний мира / Джон О'Нил; [пер. с англ. - Д. Тревогин]. — Москва : Карьера Пресс, 2013. — 264 с.; 25. — (HR-Portal рекомендует); ISBN 978-5-904946-76-0.
 6. Осовицкая, Нина Анатольевна. HR DIGITAL. Практики лучших работодателей [Текст] : [16+] / Нина Осовицкая. — Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2018. — 409 с. : ил., табл. : 22 см — (Серия "Деловой бестселлер"); ISBN 978-5-4461-0571-7.
 7. Паундстоун, Уильям. Найти умного : 0+ : Как проверить логическое мышление и творческие способности кандидата / Уильям Паундстоун ; перевод с английского А. Лисовского. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 313 с. : ил. : 21 см — (Серия "Альпина-бизнес"); ISBN 978-5-9614-2692-2.
 8. Стиллман Д. Поколение Z на работе как его понять и найти с ним общий язык / Дэвид Стиллман, Иона Стиллман; перевод с английского Юрия Кондукова. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2018. — 269, [1] с.; 24. — ISBN 978-5-00117-167-6.

Организационно-педагогические условия реализации программы повышения квалификации

1. Материально-технические условия, необходимые для осуществления образовательного процесса

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебный интерактивный класс	Лекции Практические занятия	Мультимедийное оборудование, компьютеры. Компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер. Прикладные программы для просмотра текстовых и видеоматериалов.

Материально-технические условия соответствуют действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

***Примечание.** В случае проведения учебных занятий с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий*

(ДОТ) у слушателя должен быть персональный компьютер, оснащенный аудиоколонками, с доступом в сеть интернет и установленным видеоплеером, способным воспроизводить видеофайлы.

2. Перечень информационных технологий и учебно-методическим условий, используемых при осуществлении образовательного процесса

При проведении занятий с применением ЭО и ДОТ проведение вебинаров для слушателей осуществляется в удаленном доступе. Преподавателями используются компьютерные презентации, работу в чате, индивидуальное консультирование слушателей.

Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды

Электронные информационные ресурсы	Вид Занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Система дистанционного обучения, система видеоконференцсвязи	Итоговая аттестация	Компьютер, подключенный к сети Интернет; интернет-браузер; Прикладные программы для просмотра текстовых и видеоматериалов

3. Организация образовательного процесса

В образовательном процессе используются разнообразные формы работы со слушателями.

- лекция (видеолекция) с мультимедийным сопровождением по наиболее сложным вопросам программы;
- лекция-вебинар с использованием современных технических средств обучения;
- практические занятия и самостоятельная работа с использованием современных технических средств обучения;
- кейс-стади (в том числе видео-кейсы)– изучение конкретных ситуаций из практики (casestudy), для выполнения данного вида заданий обучающимся должна быть представлена в письменной форме информация относительно реальной ситуации (профессиональной или жизненной) и поставлены конкретные задачи её изучения проблемы, обучающиеся анализируют различные аспекты проблемы и предлагают выработанные решения;
- тестирование метод оценки знаний, умений, навыков обучающихся и др.

Обучение проводится, в том числе с использованием ЭО и ДОТ, реализуемых посредством информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном взаимодействии слушателей и педагогических работников.

В процессе обучения слушатели обеспечиваются необходимыми для эффективного прохождения обучения учебно-методическими материалами и информационными ресурсами в объеме изучаемого курса, которые могут быть объединены в учебно-методический комплекс. Материалы учебно-методического комплекса доводятся до всех слушателей курса.

Итоговая аттестация проводится на образовательном портале Финансового университета посредством информационно-телекоммуникационных сетей.

1. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Обучение по программе осуществляет высококвалифицированный преподаватель Финуниверситета, автор – разработчик программы.

Описание системы оценки качества освоения программы

В систему оценки качества освоения программы «Технология проведения кадрового собеседования (интервью)»

входят:

- текущий контроль;
- итоговая аттестация.

1. Текущий контроль успеваемости реализуется в ходе проведения практических занятий в форме решения кейсов, обмена опытом, выступлений слушателей, путем выполнения практических заданий, разбора конкретных ситуаций.

2. Форма итоговой аттестации – зачет в форме тестирования, подготовка онлайн курса ДПО

Примеры тестовых заданий для итоговой аттестации:

1. Компания ищет опытного руководителя отдела продаж. Помимо собеседования, какие еще методы оценки персонала будут наиболее эффективны на этапе отбора?

А. Психометрическое тестирование для оценки личностных качеств, а также анализ кейсов для оценки управленческих навыков. (Верный ответ)

В. Анализ профиля кандидата в социальных сетях, изучение его хобби и интересов для оценки соответствия корпоративной культуре.

С. Сбор рекомендаций от бывших коллег и руководителей кандидата для оценки его надежности, и исполнительности.

Д. Проведение ассессмент-центра с участием других кандидатов для оценки их конкурентоспособности и стрессоустойчивости.

2. На каком этапе отбора персонала целесообразно проводить первичное (скрининговое) интервью?

А. После анализа резюме кандидатов с целью отсева неподходящих и приглашения перспективных на дальнейшие этапы. (Верный ответ)

В. После проведения профессионального тестирования и оценки hard skills для уточнения полученных результатов.

- С. Перед направлением кандидатов на собеседование с руководителем для оценки их мотивации и соответствия корпоративной культуре.
- Д. После прохождения кандидатами ассессмент-центра и проверки рекомендаций для подтверждения полученных данных.
3. Какие цели преследует неструктурированное интервью?
- А. Получение общей информации о кандидате, выявление его сильных и слабых сторон, установление контакта и создание доверительной атмосферы. (Верный ответ)
- В. Оценка соответствия кандидата заранее определенным критериям и компетенциям с использованием стандартизированного списка вопросов.
- С. Проверка аналитических способностей кандидата и его умения решать бизнес-задачи в условиях неопределенности и ограниченного времени.
- Д. Выявление скрытых мотивов, ценностей и личностных особенностей кандидата с использованием проективных вопросов, и техник.
4. Какие действия необходимо предпринять рекрутеру в рамках подготовки к интервью с кандидатом?
- А. Изучить резюме кандидата, определить цели и задачи собеседования, составить план интервью и подготовить необходимые материалы. (Верный ответ)
- В. Посмотреть профиль кандидата в социальных сетях, изучить его фотографии и записи для составления психологического портрета.
- С. Связаться с предыдущими работодателями кандидата для получения дополнительной информации о его профессиональных качествах.
- Д. Найти информацию о родственниках и друзьях кандидата для оценки его социального окружения и благонадежности.
5. Какую технику следует использовать при проведении биографического интервью для получения наиболее полной информации о достижениях кандидата?
- А. Технику «STAR», позволяющую структурировать ответы и оценить конкретные действия кандидата в прошлом. (Верный ответ)
- В. Технику «5 почему», позволяющую выявить коренные причины проблем и оценить аналитические способности кандидата.
- С. Технику «Мозгового штурма», позволяющую генерировать новые идеи и оценить креативность кандидата.
- Д. Технику «Деловой игры», позволяющую оценить навыки работы в команде и лидерские качества кандидата.
6. Какие признаки могут указывать на то, что кандидат предоставляет недостоверную информацию во время биографического интервью?
- А. Противоречия в рассказе, уклончивые ответы, избегание зрительного контакта, невербальные сигналы (нервозность, жестикуляция). (Верный ответ)
- В. Подробное описание всех этапов карьеры, четкие и структурированные ответы на вопросы, уверенный тон голоса и хорошее знание терминологии.
- С. Ссылка на рекомендации от известных экспертов в отрасли, предоставление сертификатов и дипломов, подтверждающих квалификацию.

D. Открытость к обсуждению личных тем, готовность делиться своими взглядами и убеждениями, позитивный настрой и оптимизм.

7. Какие вопросы следует задавать в биографическом интервью для выявления мотивации и ценностей кандидата?

A. Вопросы о карьерных целях, интересах, увлечениях, жизненных приоритетах, а также о том, что для него важно в работе и в жизни. (Верный ответ)

B. Вопросы о заработной плате на предыдущих местах работы, размере компенсационного пакета и социальных гарантиях.

C. Вопросы о личной жизни кандидата, семейном положении, наличии детей и планах на будущее.

D. Вопросы о политических взглядах кандидата, религиозных убеждениях и участии в общественных организациях.

8. Какова основная цель биографического интервью?

A. Получение полной картины профессионального пути кандидата и выявление закономерностей, позволяющих прогнозировать его будущее поведение. (Верный ответ)

B. Оценка аналитических способностей кандидата и умения решать сложные задачи в условиях ограниченной информации.

C. Выявление скрытых мотивов, ценностей и личностных особенностей кандидата с использованием проективных вопросов, и техник.

D. Оценка соответствия кандидата заранее определенным критериям и компетенциям с использованием стандартизированного списка вопросов.

9. Кейс: Какие типы кейсов можно использовать при проведении кейс-интервью?

A. Бизнес-кейсы, технические кейсы, поведенческие кейсы, кейсы на оценку креативности и нестандартного мышления. (Верный ответ)

B. Только бизнес-кейсы, связанные с анализом финансовых показателей и разработкой стратегии развития компании.

C. Только технические кейсы, требующие решения сложных инженерных задач и применения специализированных знаний.

D. Только поведенческие кейсы, направленные на оценку личностных качеств кандидата и его умения работать в команде.

10. Какие навыки можно оценить с помощью кейс-интервью?

A. Аналитическое мышление, навыки решения проблем, креативность, умение работать с информацией, коммуникативные навыки. (Верный ответ)

B. Только профессиональные знания и навыки, необходимые для выполнения работы на конкретной должности.

C. Только личностные качества кандидата, такие как ответственность, инициативность, стрессоустойчивость и коммуникабельность.

D. Только умение работать в команде, лидерские качества и навыки управления проектами.

11. Какие действия необходимо предпринять интервьюеру во время проведения кейс-интервью?

А. Создать благоприятную атмосферу, представить кейс, предоставить время на обдумывание, задавать уточняющие вопросы, стимулировать к поиску альтернативных решений. (Верный ответ)

В. Сразу дать кандидату готовое решение кейса и попросить его объяснить, как он пришел к такому выводу.

С. Постоянно перебивать кандидата, задавать сложные вопросы и оказывать на него давление, чтобы проверить его стрессоустойчивость.

Д. Молча наблюдать за кандидатом и не вмешиваться в процесс решения кейса, чтобы не повлиять на его ход мыслей.

12. Что важно учитывать при оценке результатов кейс-интервью?

А. Логичность мышления, структурированность решения, креативность, умение работать с информацией, навыки коммуникации, соответствие решения требованиям кейса. (Верный ответ)

В. Только правильность ответа на кейс, независимо от того, каким способом он был получен.

С. Только скорость решения кейса, независимо от качества и обоснованности ответа.

Д. Только уверенность в себе и умение убедительно представить свое решение, даже если оно не является оптимальным.

13. В чем заключается основная цель проективного интервью?

А. Выявление скрытых мотивов, ценностей, личностных особенностей кандидата, которые сложно определить другими методами. (Верный ответ)

В. Оценка профессиональных знаний и навыков кандидата, необходимых для выполнения работы на конкретной должности.

С. Проверка аналитических способностей кандидата и умения решать сложные задачи в условиях неопределенности.

Д. Сбор информации о прошлом опыте кандидата, его достижениях и неудачах, а также о причинах смены работы.

14. Какие типы вопросов используются в проективном интервью?

А. Вопросы о прошлом опыте, вопросы о будущем, вопросы о третьих лицах, вопросы о ценностях, вопросы-провокации. (Верный ответ)

В. Только структурированные вопросы, основанные на заранее определенных критериях и компетенциях.

С. Только открытые вопросы, требующие развернутых ответов и позволяющие кандидату свободно выражать свои мысли. ()

Д. Только вопросы, направленные на выявление негативных сторон кандидата и его готовности признавать свои ошибки. ()

15. Кейс: Как следует интерпретировать ответы кандидата в проективном интервью?

А. Выявлять ключевые темы, анализировать эмоциональную окраску, сопоставлять с другой информацией о кандидате, учитывать контекст. (Верный ответ)

В. Доверять только прямым ответам кандидата, не обращая внимания на его жесты, мимику и интонации.

С. Использовать заранее определенные шаблоны и алгоритмы для автоматической обработки ответов.

Д. Ставить диагноз кандидату на основе его ответов и выявлять признаки психических расстройств.

16. Какие этические аспекты следует учитывать при проведении проективного интервью?

А. Недопустимость вопросов, нарушающих права кандидата, конфиденциальность информации, ответственность за интерпретацию результатов. (Верный ответ)

В. Использование любых методов и техник для получения максимально полной информации о кандидате, даже если они кажутся сомнительными.

С. Обязательное информирование кандидата о целях и задачах проективного интервью, а также о способах использования полученной информации.

Д. Ограничение использования проективных вопросов при отборе на должности, связанные с высоким уровнем ответственности и конфиденциальности.

Модуль 5: Интервью по компетенциям

17. Что такое компетенция?

А. Знания, умения, навыки, личностные качества, необходимые для эффективной работы на конкретной должности. (Верный ответ)

В. Только профессиональные знания и навыки, подтвержденные дипломами и сертификатами.

С. Только личностные качества кандидата, такие как ответственность, инициативность и коммуникабельность.

Д. Только опыт работы на аналогичной должности в течение определенного периода времени.

18. Как проводится интервью по компетенциям?

А. Используются структурированные вопросы, основанные на индикаторах поведения, оценивается реальный опыт кандидата, применяется техника «STAR». (Верный ответ)

В. Задаются общие вопросы о карьере, планах на будущее и интересах кандидата, чтобы оценить его мотивацию и соответствие корпоративной культуре.

С. Предлагается решить кейс или выполнить практическое задание, чтобы оценить профессиональные знания и навыки кандидата. ()

Д. Используются проективные вопросы и тесты, чтобы выявить скрытые мотивы, ценности и личностные особенности кандидата. ()

19. Как оцениваются результаты интервью по компетенциям?

А. Соответствие поведения кандидата индикаторам компетенций, уровень развития компетенций, использование оценочных шкал и таблиц. (Верный ответ)

В. Общее впечатление от кандидата, его уверенность в себе и умение производить положительное впечатление.

С. Правильность ответов на вопросы и скорость их предоставления.

Д. Наличие у кандидата дипломов и сертификатов, подтверждающих его квалификацию.

20. Для чего разрабатывается модель компетенций для конкретной должности?

- А. Для определения ключевых требований к кандидатам и обеспечения объективной оценки их соответствия должности. (Верный ответ)
- В. Для создания формального описания должности и определения должностных обязанностей сотрудника.
- С. Для разработки системы мотивации и стимулирования персонала.
- Д. Для проведения аттестации персонала и оценки эффективности их работы.

Порядок проведения: тестирование проводится с личного компьютера, 20 тестовых вопросов, которые соответствуют темам, рассмотренным в рамках всей учебной программы, количество попыток – 2.

Для получения зачета необходимо правильно ответить не менее, чем на 14 тестовых вопросов в любой попытке.

Слушателям, которые успешно прошли итоговую аттестацию выдается удостоверение о повышении квалификации Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Программа рассмотрена и утверждена
на заседании Ученого совета Краснодарского филиала
Протокол № 26 от «15» апреля 2025 г.

Директор
Центра дополнительного образования _____ О.В. Романова
«15» апреля 2025 г.

