

Видеособеседование: шаг работодателя навстречу кандидату



Катерина ПЕНКОВА,
директор компании
«Персонал Студия Онлайн»

Видеособеседование как метод удобного и эффективного рекрутинга на расстоянии хорошо зарекомендовал себя на Западе и не так давно стал активно развиваться в странах СНГ. Что заставляет и Украину задуматься об актуальности и экономии ресурсов, которые предоставляет данный инструмент.

Как рекрутеры внедряют формат видеособеседования в Украине

Любая компания, которая развивается и увеличивает численность персонала в других городах и странах, а также все рекрутинговые агентства с помощью видеоинтервью существенно расширяют свои возможности, преодолевают расстояния и временные рамки, сокращают материальные расходы.

Видеособеседование, ноу-хау в сфере поиска и подбора персонала, основано на использовании специального онлайн-класса в сети Интернет. Мы, например, применяем одну из программ интерактивного вещания, в которой есть возможность подключать: видеосвязь, голос, онлайн-чат, онлайн-опросы, кейсы, психологические и профессиональные методики, виртуальную доску и видеозапись. С помощью предложенных инструментов интервью проходит интересно, быстро и качественно.

Пример ситуации с необходимостью подбирать персонал на расстоянии. Представим, что главный офис компании находится в Санкт-Петербурге, центральный офис – в Киеве, региональный – в Харькове. Существует вакансия адми-

нистративного директора в харьковский офис. Возможные варианты ее закрытия с использованием традиционного собеседования и видеointerview описаны в таблице 1.

Стоит обратить внимание на продолжительность каждого этапа. Если видеointerview можно организовать за один-два дня и подключить всех представителей компании, в ситуации с обычным собеседованием потребуется от трех до десяти дней – на все интервью, согласования и командировки.

Несложно подсчитать и расходы. Стоимость видеособеседования ограничивается примерно 200-1000 грн в месяц – с подключением, гарнитурой (наушники с микрофоном) и web-камерой, и не зависит от количества кандидатов. При обычном же рекрутинге бюджет на подбор растет пропорционально количеству интервью.

Следующий вопрос касается того, как кандидату выйти на связь в формате видеособеседования. Исходя из нашего опыта, есть два варианта:

1. Кандидат самостоятельно находит web-камеру, гарнитуру и выход в Интернет в своем городе.
2. Компания, которая ищет персонал, снимает в данном городе комнату под видеointerview и обу-

Табл. 1. Пути закрытия вакансии регионального офиса

	Этапы подбора персонала при обычном собеседовании	Этапы подбора персонала при видеособеседовании
1	Поиск персонала	
2	Анализ резюме	
3	Телефонное собеседование	
4	Приглашение на личную встречу с представителями центрального офиса в Киев или командировка рекрутера в Харьков	Назначение видеособеседования
5	Встреча рекрутера с кандидатом, проведение собеседования	Проведение видеособеседования
6	Собеседование кандидата с представителями центрального офиса	Видеозапись собеседования передается в центральный и главный офисы
7	Согласование кандидата на данном этапе	Есть возможность участия в видеособеседовании сразу всех представителей компании, которые принимают решение о трудоустройстве кандидата
8	Встреча кандидата с представителями главного офиса (командировка кандидата или приезд представителя из главного офиса)	Завершающая встреча кандидата с генеральным руководителем, который принимает окончательное решение

траивает ее всем необходимым. Только в этом случае нужен фрилансер, который будет «подключать» кандидата, сотрудник компании-работодателя или местный рекрутер.

Обсуждая подбор персонала с помощью видеособеседования на онлайн-конференциях, мы с коллегами отметили плюсы и минусы этой технологии (таблица 2). Хотя, конечно, со временем станут ясны и другие положительные и отрицательные стороны инструмента.

Рекомендации для проведения видеособеседования

1. Перед подключением проведите телефонное интервью с кандидатом и анализ его резюме. Затем, вслед за получением согласия на видеособеседование, убедитесь в том, что с его стороны организованы доступ в Интернет, наличие гарнитуры и веб-камеры.

2. Подготовьте онлайн-класс для проведения видеособеседования. Это включает: регистрацию всех участ-

Табл. 2. Анализ преимуществ и недостатков рекрутинга с помощью видеособеседования

	Преимущества	Недостатки
1	Отсутствие территориальных границ, простота доступа	Не все кандидаты соглашаются на видеособеседование
2	Экономически выгодно	Возможно отключение Интернета у одной из сторон
3	Временные ресурсы сокращаются	Через веб-камеру видно только лицо кандидата
4	Участие всех представителей компании в видеособеседовании, независимо от местонахождения	Возможна ситуация, когда все представители компании выйдут на связь, а кандидат не «подключится»
5	Показывает уровень профессионализма HR-менеджера или рекрутера, который проводит интервью	Кандидат может раскрыться не полностью
6	Виден навык кандидата выступать перед аудиторией, а также обстановка, в которой он проходит собеседование	Не все представители компании сразу задают нужные вопросы, а иногда даже отключаются от собеседования, если сразу понимают, что кандидат не подходит
7	Есть возможность записать видео	Не все кандидаты соглашаются на запись собеседования

тников процесса, проверку соединения в сети Интернет, звука и web-камеры.

3. Сделайте презентацию кандидата (в формате «Power Point»). Она должна включать: резюме, отсканированные дипломы, грамоты, работы, рекомендации.

4. Присоедините к процессу подготовки презентацию компании, в которую интервьюируется кандидат. В ней могут быть фотоматериалы, история организации, показатели деятельности, цели, миссия и задачи.

5. Подготовьте методики, опросы, тесты для онлайн-собеседования. Могут использоваться проективные методики, профессиональные кейсы, психологические тесты, опросы и задания.

6. Организуйте всех участников видеointервью: согласуйте дату и время его проведения, обеспечьте присутствие представителей компании, которые принимают решение, уточните организационные моменты с кандидатом.

7. Активизируйте класс для видеособеседования. Модератор (он же HR-менеджер или рекрутер), который несет ответственность за интервью, за 20 минут до его начала подключает гарнитуру и web-камеру, оповещает всех участников сообщением на e-mail со ссылкой в онлайн-класс, где будет проходить мероприятие.

8. Обеспечьте согласие всех участников процесса, и в первую очередь кандидата, на запись видеособеседования.

9. Запустите видеointервью в прямом эфире. Модератору необходимы внимательность, собранность, способность обеспечить высокий уровень организации процесса, профессионализм и хорошее настроение!

10. Включите презентации компании и кандидата, а также предоставленных кандидатом материалов.

11. Обратите внимание на внешние проявления состояния кандидата (насколько ему комфортно/некомфортно).

12. В процессе собеседования передайте слово представителю работодателя, но выполняйте функцию модерации вопросов.

13. Сохраните видеозапись собеседования и оформите полноценное заключение-анализ после него.

14. Отдельно дайте обратную связь кандидату и представителям компании-работодателя.

Несколько примеров из практики

Первый интересный опыт использования онлайн-интервью связан с закрытием вакансии директора по продажам в киевском филиале крупной международной компании по производству и реализации промышленного оборудования (главный офис – в США). Назовем кандидата Андреем Соколовым. Когда мы подключились к видеособеседованию, в Украине было 18.00, в США – 11.00. Представители главного офиса были бодрыми, вели активный диалог и пытались разговорить Андрея. Он же проходил собеседо-

вание в домашней обстановке, на вид был уставшим и серьезным, не очень охотно отвечал на вопросы и отвлекался. Когда рекрутер спросил, на что кандидат переводит свое внимание и почему не сосредоточен, тот объяснил, что дети, прибегающие в комнату, мешают ему собраться. На наше предложение показать «виновников» кандидат охотно согласился: мы поздоровались с детьми, и они стали с интересом наблюдать за «дядями из Америки», внимательно слушая беседу. Это позволило Андрею расслабиться, вести себя более естественно и открыто.

Могу отметить, что для представителей бизнеса США важным фактором являлась не только профессиональная успешность кандидата, но и благоприятная семейная атмосфера, которая помогает расти и развиваться в компании.

Вторая любопытная история произошла на видеособеседовании с главным бухгалтером (вакансия открылась в Днепропетровске, а кандидата мы нашли в Запорожье). Стоит отметить, что главные бухгалтеры неохотно соглашались на видеointервью, но одного кандидата, наиболее интересного и подходящего, нам все-таки удалось уговорить. Мужчина не был уверенным пользователем ПК, и на помощь снова пришли дети – точнее, его взрослый сын. Он помог отцу подключиться, подсоединил гарнитуру, все объяснил и ушел. Недолго думая, главный бухгалтер начал смотреть в микрофон и говорить в камеру. А когда мы попытались объяснить, что необходимо сделать наоборот, он стал вещать в наушники, а смотреть уже в web-камеру. Однако с третьей попытки нам все же удалось начать видеособеседование, хорошо увидеть и прекрасно услышать его...

И, наконец, третья история. Речь пойдет о рекрутере Оксане, которая вышла на связь с кандидатом, пребывая в домашней обстановке. А он «подключился» из шикарного ресторана в Екатеринбурге, в котором только что проходили переговоры: играла приятная музыка, на заднем плане мелькали официанты и другие столики, и мужчина, несколько не смущаясь перед камерой, допивал бокал красного вина. Мы сделали свои выводы, но видеозапись руководителю компании показали, и... очень удивились его согласию встретиться с данным кандидатом. Позже мы узнали, что когда этот работодатель приезжает в Екатеринбург, сам любит посещать увиденный на записи ресторан.

Истории с видеособеседованиями похожи на кадры из кино. Порой, благодаря им, можно узнать о кандидатах больше, чем при личных встречах. Безусловно, это помогает в работе, дает возможность анализировать интервью и прогнозировать будущее поведение кандидатов.

На наш взгляд, в Украине видеointервью совсем скоро станет стандартным методом подбора персонала.

Ищите возможности и расширяйте границы! 