

N. Osadchuk, Meisterschüler

*G. Shpitalenko, Kandidat für historische Wissenschaften, außerordentlicher Professor,
wissenschaftlicher Leiter*

*S. Kuryata, Senior Lecturer, Leiter der Abteilung für Fremdsprachen, Fakultät
für Rechnungswesen und Finanzen, Sprachberater
Staatliche Technologische Universität Zhytomyr*

CASE-INTERVIEW ALS METHODE DER PERSONALAUSWAHL

Unter den verschiedenen Techniken, die von HR-Managern verwendet werden, um den Suchenden zu bewerten (Tests, Fragebögen usw.), ist das Interview mit dem Kandidaten am wichtigsten, weil es Ihnen ermöglicht, einen Eindruck über bestimmte Qualitäten des Kandidaten zu bekommen.

In letzter Zeit ist in der Personalmanagement-Umgebung eine solche Methode zur Bewertung von Kandidaten als Situations- oder Fallbefragung üblich. Dem Suchenden wird eine bestimmte simulierte Situation angeboten oft mit einem Problem oder bietet mehrere Lösungen. Aufgabe des Antragstellers ist, die Situation einzuschätzen ihr Verhalten und effective Lozungen zu vorstellen.

Grundsätzlich wird das Case-Interview bei der Auswahl von Führungspositionen oder zu Positionen im Zusammenhang mit Beratung, Marketing oder Geschäftsanalysen verwendet. Es ist auch effektiv für die Bewertung der Fachleute, ihr logisches Denken, organisatorische Fähigkeiten und öffentliches Sprechen. Bei der Verwendung Case-Interview ist wenige Risiko gelernte Antworten. Normalerweise sind Situationen immer exklusiv und erfordern eine direkte Lösung an einem bestimmten Ort und zu einer bestimmten Zeit. Dieses Interview hilft nicht nur wichtige berufliche Fähigkeiten des Kandidaten zu testen aber auch seine Motivation, Ehrlichkeit, Verantwortung. Die Hauptsache bei der Planung dieses Interviews ist, sorgfältig über die Situation nachzudenken, die die Kandidaten lösen müssen. Es ist sehr wichtig, die Methoden, mit denen der Kandidat versucht, das Problem zu lösen, richtig zu bewerten (allein, mit Hilfe von Freunden, mit Geschäftskontakten usw.) Außerdem wichtig ist ein potenzieller Mitarbeiter mit Kollegen interagiert, ob er den Wunsch zu helfen hat, einen Mitarbeiter zu unterstützen, das gewünschte Ziel gemeinsam zu erreichen.

Recruiter unterscheiden sich sehr in der Beurteilung der Effektivität von situationsbezogenen Interviews. Es gibt Experten, die glauben, dass dies die Top-Recruiting-Technologie ist, aber es gibt andere, die situationsbezogene Interviews für völlig ineffektiv halten. Sie rechtfertigen ihre Position mit solchen Pluspunkten:

- 1) diese Methode erlaubt uns zu verstehen, wie sich der Kandidat in einer "natürlichen" Atmosphäre verhält, das heißt, seine direkte Arbeit auszuführen;
- 2) der Interviewer hat die Möglichkeit, die Situation flexibel zu ändern, wodurch Sie schnelle Antworten auf die Fragen von Interesse erhalten können;
- 3) persönliche Einstellungen werden ebenfalls überprüft.

Zu den negative Seiten dieser Methode gehören:

1) Jede Situation im Interview wird sich von der Situation unterscheiden, in der der Kandidat arbeiten wird. Ein Interview ist immer ein erhöhter Stress, ein begrenzter Rahmen und daher - unrealistisch;

2) Vorbereitung und Durchführung eines solchen Interviews erfordert viel Zeit;

3) Ein Personalvermittler, der ein Case-Interview durchführt, muss genügend Erfahrung haben, um die Ergebnisse richtig zu analysieren.

Beachten Sie jedoch, dass die Bewertung des Bewerbers zu den Ergebnissen des Case-Interviews wird nicht völlig objektiv sein, und diese Methode wird am besten zusammen mit anderen Methoden verwendet, die bei der Rekrutierung von Personal verwendet werden.

VERWEISE

1. Магура М. І. Пошук і підбір персоналу / М. І. Магура. - 3-е изд., перераб. і доп. - М.: ТОВ "ЖУРНАЛ" Управління персоналом, 2003. - 304 с.

2. Яцюк О.М. Аналіз сучасних методів відбору персоналу. / О.М. Яцюк // Криворізький економічний інститут ДНУЗ. – 2012. – С. 88-91.