

СЕКРЕТЫ КОРПОРАЦИИ

ГАЙД: 5 РАСПРОСТРАНЕННЫХ ОШИБОК НА СОБЕСЕДОВАНИИ

Герман Юн

основатель программы "СЕКРЕТЫ КОРПОРАЦИИ"

2004-2026 ГОД



ГЕРМАН ЮН

Я не занимаюсь теорией менеджмента — я сразу говорю, какие конкретные шаги нужно предпринять уже завтра, чтобы кардинально изменить систему управления в компании

Основатель Школы
Булатных менеджеров —
школу прошли +450
руководителей со 100%
результатом

Автор книги "Iron-
менеджер"
(издательство
«Бомбора» (ЭКСМО)

Разработал более 12
авторских
управленческих техник,
которые увеличивают
прибыль компаний в 2-3
раза за год

Помог заработать более
650 млн. руб
дополнительной
прибыли клиентам

Управлял ООО
ЭнергоИнжиниринг (500
млн. руб.) не участвуя в
операционке

35 лет

Весь опыт посвящен
реальному бизнесу и
реорганизациям
компаний

01 ОШИБКА

Спрашивать про личные качества, а не про навыки

Вопросы вроде «Какое ваше самое слабое место?» или «Кем вы видите себя через 5 лет?» неэффективны. Ответы на них часто бывают заготовлены, не несут практической пользы и не дают представления о компетенциях кандидата.

⊗ ПОЧЕМУ ЭТО ПЛОХО?

- Кандидат хочет выглядеть лучше, чем есть на самом деле, а не говорить правду.
- Вы не узнаете об опыте и навыках кандидата, которые важны для работы.
- Вы тратите время на вопросы, которые не помогут вам принять решение.

✓ ЧТО ДЕЛАТЬ?

Не приходите на собеседование «вслепую».



Внимательно изучите резюме кандидата до встречи. Отметьте моменты, которые требуют уточнения: пробелы в опыте, расплывчатые формулировки обязанностей, частые смены работы или резкие карьерные повороты. Чем лучше вы подготовлены, тем точнее будут вопросы — и тем быстрее вы поймёте, перед вами ваш человек или нет.

Сформулируйте конкретные вопросы

Запишите 10 вопросов, касающихся опыта и навыков, которые вы хотите прояснить. Например:

- «Вы работали в продажах. Какие инструменты для автоматизации продаж вы использовали?»
- «Вы указали управление командой. Сколько человек было в подчинении? Какие показатели улучшили под вашим руководством?»

Задавайте уточняющие вопросы

На любые общие ответы реагируйте уточнением:

- «Расскажите, как вы решали эту задачу конкретно?»
- «Какой был результат вашей работы, подкрепите цифрами»

Это поможет вам быстро перейти от абстрактных рассказов к конкретным примерам, которые дают реальную информацию о кандидате.



02 ОШИБКА

Давать слишком много времени на ответ без уточнения деталей

Когда вы позволяете кандидату отвечать долго и расплывчато, вы теряете контроль над интервью. Такие ответы зачастую наполнены общими фразами и не дают ясности относительно компетенций кандидата.

⊗ ПОЧЕМУ ЭТО ПЛОХО?

- Разговор превращается в монолог кандидата, а вы теряете возможность влиять на ход беседы. Общие слова не дают конкретики.
- Многословие часто свидетельствует о недостатке подготовки и компетентности

✓ ЧТО ДЕЛАТЬ?

Прерывайте длинные ответы

Если кандидат уходит в сторону или начинает пересказывать свою биографию, вмешивайтесь:

- «Позвольте уточнить. Меня интересует именно ваша роль в этом проекте.»
- «Это интересно, но давайте вернемся к вопросу. Как вы достигли поставленной цели?»

Ставьте временные рамки

В начале интервью предупредите:

- «У нас 45 минут, поэтому я прошу отвечать кратко и по существу»

Фокусируйтесь на конкретике

На расплывчатые ответы реагируйте сразу:

- «Вы упомянули, что увеличили продажи. На сколько именно?»
- «Что конкретно вы делали для достижения этого результата?»

Такая тактика поможет вам быстро получить точную информацию, необходимую для принятия решения

03 ОШИБКА

Слушать ответы «не по теме» или социально-ожидаемые клише

Кандидаты часто пытаются давать «правильные» ответы, ориентированные на то, что вы хотите услышать. Такие клише не дают реальной информации о профессионализме или личных качествах.

⊗ ПОЧЕМУ ЭТО ПЛОХО?

- Вы не узнаете истинные способности кандидата.
- Социально-ожидаемые ответы часто скрывают отсутствие реальных навыков.
- Это создает иллюзию компетентности, которая может обмануть неподготовленного интервьюера

☑ ЧТО ДЕЛАТЬ?

Будьте строгим модератором



Как только кандидат начинает уходить в сторону, прервите его:

— «Извините, но я пока не услышал ответа на мой вопрос. Можете уточнить?»

Требуйте конкретики

Например, вместо ответа: «Я всегда эффективно решаю конфликты в команде,» уточните:

— «Расскажите о конкретной ситуации. Что за конфликт? Какие действия вы предприняли? Какой был результат?»

Повторяйте вопрос

Если кандидат снова отвечает клише, переформулируйте вопрос:

— «Давайте попробуем по-другому. Опишите конкретный пример»

Умение добиться конкретного ответа — ваш ключевой навык на собеседовании



04 ОШИБКА

Оценивать кандидата на основе личной симпатии или антипатии

Симпатия или антипатия — самый ненадёжный инструмент оценки. Часто мы склонны судить людей через призму личных предпочтений или сравнивать с идеальным сотрудником, который работал у нас раньше.

⊗ ПОЧЕМУ ЭТО ПЛОХО?

- Ваши эмоции могут помешать объективной оценке.
- Вы рискуете принять неподходящего кандидата только потому, что он вам симпатичен

☑ ЧТО ДЕЛАТЬ?

Составьте профиль должности

Разработайте список из 3 личных качеств и 5 профессиональных навыков, необходимых для роли. Например, для менеджера по продажам:

— Личные качества: грамотная речь, эмпатия, позитивная энергия.

— Профессиональные навыки: работа с возражениями, проведение презентаций, телефонные переговоры, поиск информации, письменные коммуникации.

Оценивайте только по профилю

Сравнивайте ответы кандидата исключительно с требованиями профиля. Если он отвечает вашим критериям, симпатия или антипатия больше не имеют значения

Проверяйте заранее

Используйте тестовые задания и практические кейсы, которые помогут вам объективно оценить навыки кандидата

Эта система поможет вам отсеять эмоции и сконцентрироваться на профессионализме

05 ОШИБКА

Продолжать собеседование с неподходящим кандидатом

Если вы поняли, что кандидат не подходит, но продолжаете собеседование, вы тратите ценное время. Желание быть «вежливым» или «тактичным» не оправдывает эти затраты.

⊗ ПОЧЕМУ ЭТО ПЛОХО?

- Вы теряете время, которое могли бы потратить на других кандидатов.
- Это показывает вашу неуверенность в принятии решений

✓ ЧТО ДЕЛАТЬ?

Прервите интервью

Как только вы убедились, что кандидат не подходит, завершите встречу:



— «Спасибо за ваше время. Мы продолжаем серию собеседований. Если вы пройдёте в следующий этап, мы свяжемся с вами в течение суток»

Не проверяйте лишнее

Если кандидат не соответствует личным качествам, нет смысла тратить время на проверку профессиональных навыков

Будьте корректным

Завершите беседу вежливо, но уверенно. Ваше время и ресурсы важнее, чем излишняя деликатность

Эти действия помогут вам быстро и эффективно отсеять неподходящих кандидатов, освобождая время для поиска лучших

**ЕСЛИ ВЫ ИЗБЕЖИТЕ ЭТИХ 5 ОШИБОК, ТО
СДЕЛАЕТЕ ОГРОМНЫЙ ШАГ НА ПУТИ К
ФОРМИРОВАНИЮ КОМАНДЫ ПОБЕДИТЕЛЕЙ**

ВОТ ЕЩЕ 20 ТЕМ ИЗ МОЕГО МОДУЛЯ «HR ДЛЯ ДИРЕКТОРА»

КОТОРЫЕ ЧАЩЕ ВСЕГО ВОЛНУЮТ СОБСТВЕННИКОВ:

1

Как анализировать резюме за 15 минут.

2

Проведение глубокого собеседования за 45 минут.

3

Какие задания использовать для тестирования навыков.

4

Создание профиля должности для разных ролей.

5

Особенности глубоких интервью с руководителями.

6

Написание эффективных вакансий.

7

Внедрение взрывной адаптации для новичков.

8

Построение дисциплины в компании.

9

Как хвалить и поощрять сотрудников.

10

Как конструктивно критиковать и наказывать.

11

Способы требовать выполнения задач.

12

Как мотивировать сотрудников работать быстрее.

13

Принципы награждения и повышения.

14

Как корректно увольнять сотрудников.

15

Устранение дерзкого поведения в команде.

16

Работа с «звездами» — талантливыми, но сложными сотрудниками.

17

Увольнение без последствий.

18

Как преодолеть стресс перед увольнением.

19

Эффективное использование власти.

20

Как добиться дисциплины, сохраняя человеческое отношение.

21

Спросить ChatGPT

Спасибо, что дочитали до конца!

Избегание типичных ошибок на собеседованиях — ключ к созданию сильной команды. Чёткая структура интервью и умение задавать конкретные вопросы позволяют увидеть реальную картину компетенций кандидата и принять обоснованное решение.

Эффективный отбор — это не просто шаг к улучшению, а прочный фундамент, на котором строится успех вашей компании. Уверен: применение этих подходов приблизит вас к формированию команды

настоящих профессионалов.

Впереди — только победы!

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА

Стратегическая диагностика с командой Германа Юна

Разберём ваш бизнес, найдём узкие места и точки роста — и дадим конкретный план действий.

 **Оставить заявку**

 Команда Германа свяжется с вами и согласует время

