

Задание 1

Ситуационное интервью

Данный вид интервью основан на построении определенных ситуаций и предложения интервьюируемому описать модель своего поведения или решения данной ситуации. В качестве таких кейсов предлагаются ситуации, приближенные к рабочим, или ситуации, с альтернативными вариантами поведения. Задача рекрутера в таком случае сводится к построению ситуации, которая позволит проверить именно то, что интересует интервьюера в данный момент.

Задание 2

Формы проведения интервью:

- Дискуссия
- Обсуждения кейса (конкретной ситуации)
- Ролевая игра
- Пошаговая игра

Интервью по компетенции

Данный вид интервью – один из наиболее объективных способов оценить соответствие или несоответствие кандидата конкретной должности. Целью интервью на основе компетенций является получение информации для оценки степени выраженности тех поведенческих характеристик (компетенций), которые необходимы для эффективной работы на определенной должности. Интервью на основе компетенций относится к виду структурированного интервью, поскольку опирается на заранее разработанный сценарий проведения собеседования.

Проективное интервью

Проективное интервью основано на построении вопросов таким образом, что они предлагают кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то

персонажа. В основе данного метода лежит предположение о том, что человек склонен проецировать, т.е. переносить свой жизненный опыт и представления на интерпретацию/объяснение действий других людей, а также на вымышленные ситуации, персонажей и т.п.

Стрессовое интервью

Стрессовое интервью проходит в максимально напряженной психологической обстановке. Помогает показать умение грамотно вести себя в провокационных, конфликтных ситуациях, умение продуктивно распределять внимание, скорость и эффективность принятия решения в неординарных ситуациях.

Задание 3

Ассесмент – метод комплексной оценки персонала, который является на сегодняшний день одним из самых точных способов определения уровня компетенции работников.

Компетентности есть интегральные характеристики профессиональной деятельности работника; особый тип организации знаний, навыков, умений и фундаментальных способностей, который позволяет работникам быть успешными в определенном виде деятельности. Выступают как совокупное проявление освоенных работником компетенций в соответствующей области практики.

Компетенции - интегральные качества, сочетающие в себе знания, профессиональные навыки и личностные качества человека, необходимые для успешной работы в определенной профессии на определенной должности в конкретной организации; описываются в терминах наблюдаемого поведения и представляют собой модель поведения, которая необходима работнику для достижения требуемых результатов.

Задание 4

1. Имеется ли у Вас опыт разработки ПО?
2. Использовалась ли система контроля версий? Какая именно?
3. Приходилось ли Вам составлять документацию к разработанному продукту?
4. Знаете ли Вы стандарты языка программирования, с которым работаете?
5. Обращаетесь ли Вы к технической документации по используемым средствам и технологиям? Как часто? Где и как вы находите необходимую документацию?
6. Приходилось ли Вам разбираться в чужом коде? Были ли проблемы?