

# ЛЕОНИД МАЗУРИК

МОТИВАЦИОННОЕ  
ИНТЕРВЬЮ: КАК  
ОЦЕНИТЬ КАНДИДАТА  
В ТОПЫ

**Леонид Мазурик**  
**Мотивационное интервью:**  
**как оценить кандидата в топы**  
**Серия «КнигиКратко»**  
**Серия «Мини-книга»**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=27358382](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=27358382)  
DG Win&Soft;*

**Аннотация**

Проводить обычные интервью с соискателями на топовые позиции не имеет смысла. С их помощью вы не сможете понять, адаптируется ли будущий руководитель в новой компании (совпадут ли его ценности с ценностями компании), настроен ли он работать эффективно и качественно (какова его самомотивация), а также готов ли он меняться к лучшему и повышать свою мотивацию.

Скажем, проективное интервью (задаются отвлеченные вопросы, не связанные с соискателем) может помочь выявить ценности и другие черты характера человека. Но оно не позволит влиять на них, побудить человека меняться и совершенствоваться. Структурированное интервью тем более бесполезно: с его помощью можно лишь получить точную

информацию о человеке – о его образовании, опыте работы и навыках.

Тут нужны другие методики. И лучше всего подходит мотивационное интервью. Именно оно даст представление о личности человека, и подкорректирует его внутренние принципы, побудит пересмотреть свои взгляды и подходы к работе. И поможет не ошибиться с претендентом на важную позицию.

Суть и основные положения мотивационного интервью впервые были описаны американским психологом Вильямом Миллером в журнале «Поведенческая психотерапия» в 1983 году. За время, пошедшее с тех пор, технологию интервью стали использовать HR-менеджеры, занимающиеся подбором и оценкой персонала.

Речь в этой книге пойдет о том, как адаптировать мотивационное интервью для оценки кандидатов на топовые позиции.

# **«Мотивационное интервью: как оценить кандидата в топы». Леонид Мазурик**

## **Введение**

Проводить обычные интервью с соискателями на топовые позиции не имеет смысла. С их помощью вы не сможете понять, адаптируется ли будущий руководитель в новой компании (совпадут ли его ценности с ценностями компании), настроен ли он работать эффективно и качественно (какова его самомотивация), а также готов ли он меняться к лучшему и повышать свою мотивацию.

Скажем, проективное интервью (задаются отвлеченные вопросы, не связанные с соискателем) может помочь выявить ценности и другие черты характера человека. Но оно не позволит влиять на них, побудить человека меняться и совершенствоваться. Структурированное интервью тем более бесполезно: с его помощью можно лишь получить точную информацию о человеке – о его образовании, опыте работы и навыках.

Тут нужны другие методики. И лучше всего подходит мотивационное интервью. Именно оно даст представление

о личности человека, и подкорректирует его внутренние принципы, побудит пересмотреть свои взгляды и подходы к работе. И поможет не ошибиться с претендентом на важную позицию.

Суть и основные положения мотивационного интервью впервые были описаны американским психологом Вильямом Миллером в журнале «Поведенческая психотерапия» в 1983 году. За время, пошедшее с тех пор, технологию интервью стали использовать HR-менеджеры, занимающиеся подбором и оценкой персонала.

Речь в этой книге пойдет о том, как адаптировать мотивационное интервью для оценки кандидатов на топовые позиции.

## **История вопроса**

Изначально мотивационное интервью предназначалось для того, чтобы избавлять от алко- и наркозависимости. Технологию интервью разработали психотерапевты, чтобы ненавязчиво подталкивать людей с вредными привычками – пристрастием к алкоголю, употреблением наркотиков – к изменениям. Иначе говоря, людям помогали сначала осознать проблему, а затем постепенно формировать внутреннюю установку решать ее, иначе говоря, избавиться от вредных привычек.

Повторим, что суть и основные положения мотивационного интервью впервые были описаны американским психологом Вильямом МИЛЛЕРОМ в журнале «Поведенческая психотерапия» в 1983 году.

## **Структура мотивационного интервью: шесть этапов**

Первый и второй этапы – вводные, на третьем и четвертом Вы наращиваете доверие кандидата, из-за чего он лучше раскрывается, на пятом и шестом обсуждаете, что беспокоит кандидата (это показывает степень его мотивации и профессиональной уверенности), определяете, способен ли он меняться и знает ли, как действовать для этого.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.