**КАК ПРОЙТИ СОБЕСЕДОВАНИЕ**

**Вып. 1**

Оглавление

[Как запомниться на собеседовании и выделиться на фоне остальных кандидатов 3](#_Toc2359185)

[Используйте второй шанс 4](#_Toc2359186)

[Топ-менеджер на собеседовании: что говорить, чтобы понравиться 8](#_Toc2359187)

[Как подготовиться к собеседованию: вредные советы 12](#_Toc2359188)

[Как вести себя на собеседовании 13](#_Toc2359189)

[Рекрутер или искусный лжец: как не обмануться, проходя собеседование 17](#_Toc2359190)

[Как договариваться о зарплате 17](#_Toc2359191)

[Резюме на английском языке 19](#_Toc2359192)

[О "хороших" эйчарах или почему выгодно подавать резюме, минуя эйчар отдел 20](#_Toc2359193)

[15 правил переговоров при найме на работу 22](#_Toc2359194)

[Собеседование: когда лучше всего упомянуть об отпускных планах 27](#_Toc2359195)

[Как успешно пройти собеседование по телефону 28](#_Toc2359196)

[10 фраз, которые Вы должны забыть при поиске работы 30](#_Toc2359197)

[33 вопроса, которые задают на собеседованиях в Apple 32](#_Toc2359198)

[Какие навыки ценят нынешние работодатели 33](#_Toc2359199)

[Портфолио: для каких профессий нужно и как его составить 35](#_Toc2359200)

[О чем молчать на собеседовании 37](#_Toc2359201)

[Как одеться на собеседование 39](#_Toc2359202)

[Причина увольнения: говорить прямо или сгладить? 40](#_Toc2359203)

[Причины ухода с прошлого места работы 41](#_Toc2359204)

[Как ответить на 7 распространенных вопросов для собеседования 43](#_Toc2359205)

[Как пройти отбор 45](#_Toc2359206)

[Как подготовиться к собеседованию: вредные советы 48](#_Toc2359207)

[15 правил переговоров при найме на работу 49](#_Toc2359208)

[Собеседование: когда лучше всего упомянуть об отпускных планах 53](#_Toc2359209)

[Как успешно пройти собеседование по телефону 55](#_Toc2359210)

[10 фраз, которые Вы должны забыть при поиске работы 56](#_Toc2359211)

[Презентация себя любимого 58](#_Toc2359212)

[Наниматели лгут 59](#_Toc2359213)

[Что гарантирует хорошую работу 62](#_Toc2359214)

[Ложь по умолчанию: 5 примеров успешного обмана на собеседовании 64](#_Toc2359215)

[Как озвучить величину желаемой зарплаты на собеседовании: 3 простых правила 65](#_Toc2359216)

[Собеседование с рекрутером: 5 способов отвлечь его внимание от пробелов в резюме 66](#_Toc2359217)

[Корпоративный вампиризм: как компании манипулируют сотрудниками с помощью лояльности 67](#_Toc2359218)

[11 фраз, неуместных на собеседовании 69](#_Toc2359219)

[15 главных ошибок переговоров с работодателем 70](#_Toc2359220)

[6 причин торговаться о зарплате на собеседовании 72](#_Toc2359221)

[10 неудобных вопросов на собеседовании (и ответы на них) 76](#_Toc2359222)

[1 умный вопрос, который стоит задавать на любом собеседовании 78](#_Toc2359223)

[Как подготовиться к переговорам о зарплате на новой работе 79](#_Toc2359224)

[Научитесь продвигать себя 83](#_Toc2359225)

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

# Как запомниться на собеседовании и выделиться на фоне остальных кандидатов

29 декабря 2017

Анна Самойдюк Редактор

Американская рекрутинговая компания LaSalle Network провела опрос среди 1600 человек, который показал, что 58% опрошенных опасаются во время собеседования «сказать что-то не то», а 35% больше всего боятся «продавать себя».

Основательница американской компании Whimsy Creative посоветовала в блоге на Medium, как преодолеть страх прохождения собеседования, и что нужно говорить, чтобы тебя запомнили.

Рассказывайте истории

Отвечать на вопросы историями — лучший способ выделиться и запомниться. Вот вам наглядный пример.

Предположим, интервьюер говорит: «Давайте пройдемся по вашему резюме».

Кандидат, который не умеет рассказывать истории, отвечает:

«Хм, конечно. Я учился в Колумбийском университете и получил диплом в области математики. После выпуска я стажировался три месяца в компании A, было здорово, я нашел общий язык с сотрудниками. После стажировки я устроился на работу на должность аналитика в компанию Б. Там я многому научился и работал там два года. Сейчас я больше двенадцати месяцев работаю в команде финансового отдела в компании C».

А теперь сравните:

«Наверняка вы заметили, просмотрев мое резюме, что мне нравятся цифры. Я до сих пор помню, как игрался с калькулятором папы, когда был ребенком. Я пытался выяснить, как он устроен. Поэтому неудивительно, что я оказался на математическом факультете, а затем устроился работать в команду финансового отдела в компании C.

Моя стажировка в компании A дала мне огромную возможность понять, как можно совмещать страсть к бизнесу и интерес к цифрам. Компания Б оставила на моей жизни еще больший отпечаток.

После тесной работы с европейскими отделениями компании Б, я понял, что хочу получить опыт с азиатскими рынками. Компания С заключала значимые сделки с Китаем и Японией. Это стало причиной того, почему я перешел в их команду. Я очень рад быть сегодня здесь и рассказывать об этой работе, ведь она дала мне огромный опыт. Я думаю, что мог бы принести вашей компании большую пользу».

Как думаете, какой ответ окажет большее воздействие на интервьюера? В первом случае кандидат просто перечисляет опыт работы в хронологическом порядке и не добавляет в беседу ничего, чего интервьюер не мог бы узнать, просто прочитав резюме. Второй выстраивает логичный рассказ из жизненных фактов.

Вы запомнитесь, если будете рассказывать истории

Когда вам самим очень нравится ваша история, вы просто светитесь от интереса, ваши интонации и жесты располагают к вам интервьюера. Вы создаете беседу. Люди не хотят работать с роботами.

Не забывайте, что ваш интервьюер — тоже человек. Представьте себя на его месте. Попрактикуйтесь на таких общих вопросах на собеседованиях, вроде «расскажите о своей самой большой слабости» или «какое ваше самое большое достижение?» Как вы вплетете истории сюда?

Практикуйтесь, практикуйтесь и еще раз практикуйтесь. Вам необязательно быть второй Джоан Роулинг, чтобы выделяться на фоне остальных кандидатов. Но рассказ историй может привести вас к нужному результату.

# Используйте второй шанс

Хайди Грант Хэлворсон

[Апрель 2015](http://hbr-russia.ru/archive/journal/15573/)

Однажды мой друг Гордон проходил собеседование на одну из должностей в известном университете. За день, проведенный там, он успел пообедать со старшим преподавателем (назовем его Боб), чье мнение должно было стать решающим при отборе кандидатов. Когда подали еду, Боб сказал, указывая на свою тарелку: «Это так вкусно! Обязательно попробуйте!». Гордон не хотел, но решил взять кусочек, чтобы не обидеть потенциального босса. Обед прошел в приятной атмосфере: Гордон перечислял свои достижения, а Боб одобрительно отзывался о них. Поэтому Гордон удивился, узнав, что не прошел отбор.

Причину он понял лишь спустя несколько лет, когда устроился в тот же университет на другую должность. Оказывается, говоря «Обязательно попробуйте!», Боб имел в виду «когда-нибудь, в следующий раз» или просто выражал удовольствие от еды. Когда соискатель вдруг начал есть у него из тарелки, Боб был неприятно поражен и, ­разумеется, потерял всякое желание работать с таким невежей и нахалом.

Случай с Гордоном — пример знакомой ситуации: всем случалось произвести на кого-то ужасное первое впечатление.

Попасть впросак — особенно при первой встрече — зачастую значит создать себе проблемы в личной и в профессиональной жизни. Вас могут невзлюбить. Недооценить. Или попросту не заметить. Иногда виноваты вы: наломали дров и сами это чувствуете. Но чаще дело в недопонимании — ведь каждый воспринимает людей по-своему. Это происходит сплошь и рядом: как показывают исследования, то, как нас видят окружающие, и то, как видим себя мы сами, — не одно и то же. Так что, если вам кажется, что вас не ценят, обижаются на вас или думают о вас неверно и дурно, — вероятно, так и есть. Наше представление о людях часто иррационально, неполно и негибко — и формируется во многом спонтанно.

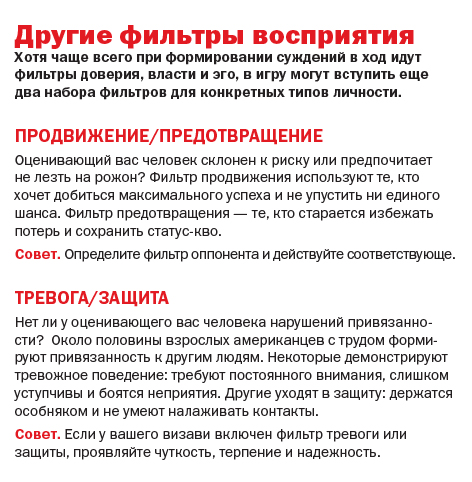
Воспринимать людей такими, какие они есть, очень сложно. По данным исследований, относительно легко считываются только сильные инстинктивные эмоции: удивление, страх, отвращение и гнев, — а более тонкие чувства уловить сложнее. Если вы слегка разочарованы, то наверняка выглядите примерно так же, как если бы были немного обеспокоены, растеряны, огорчены или взволнованы. И в большинстве случаев, полагая «Я выразился ясно, меня все поняли», вы заблуждаетесь. Психологи называют такое когнитивное искажение иллюзией прозрачности.

Наши слова и действия все­гда можно интерпретировать по-разному. Представьте, что вы на совещании, ваш коллега выступает, а вы сидите и смотрите в пространство. Вам скучно? Или вы задумались о его словах? Или пытаетесь вспомнить, выключили ли кофеварку? Коллега не может знать, в чем истинная причина, — он выберет какой-то вариант и сочтет его верным: так функционирует наше мышление.

Есть и хорошая новость. Сегодня мы знаем, что недопонимание можно предвидеть, поскольку наше восприятие опирается на правила и искажения, которые можно выявлять и учитывать. Поэтому возможно производить на людей правильное впечатление — и корректировать неверные представления о себе.

**Работа восприятия**

Человек, который видит вас впервые, обычно оценивает вас в два этапа. Сначала он производит беглую, бессознательную оценку, опираясь на набор эвристических правил, допущений и стереотипов и используя в качестве материала вашу внешность, невербальные сигналы, социальное положение и т. п. Это объясняется не столько ленью (впрочем, и ею тоже), сколько необходимостью. За короткое время нужно заметить и понять много деталей и адекватно отреагировать — так что искажения неизбежны. На втором этапе, если до него вообще доходит, человеку надо приложить больше усилий, сфокусировать на вас внимание, собрать разрозненные данные и обобщить их, чтобы составить обоснованное мнение. А чтобы взвесить факторы, влияющие на ваше поведение, и переосмыслить суждения, сформированные на первом этапе, требуется серьезная умственная работа. Для нее нужна достаточная ­мотивация и возможность сосредоточиться.



На обоих этапах — особенно на первом — человек, формирующий мнение о вас, — не праздный наблюдатель. Он часто неосознанно задает себе вопросы о вас и пытается найти на них ответы. Он будто бы пропускает вас через особый фильтр или набор фильтров, определяющих впечатление. Наиболее мощные из них — «доверие», «власть» и «эго». (Есть и дополнительные фильтры, но обычно они менее значимы. См. врезку «Другие фильтры восприятия».)

С помощью фильтра «доверие» человек пытается определить, друг вы или враг. Он отвечает себе на этот вопрос, обращая внимание на два аспекта вашего характера: сердечность (проявляете ли вы дружелюбие, уважение, эмпатию), которая свидетельствует о добрых намерениях, и компетентность (кажетесь ли вы умным и опытным), которая показывает, что ваши слова не расходятся с делом.

Фильтр «власть» включается, когда налицо несовпадение сил (особенно если оппонент сильнее вас). С его помощью человек оценивает, можете ли вы ему пригодиться. Фильтр «эго» позволяет определить, кто из вас главнее. Люди — порой неосознанно — хотят получить подтверждение того, что они «круче» других.

Вернемся к Гордону и посмотрим, как фильтры Боба ­повлияли на исход собеседования. Гордон проявил компетентность, рассказав о своих достижениях, но не смог продемонстрировать сердечность — он залез в чужую тарелку, выказав неуважение к Бобу. Компетентность без сердечности — ужасная комбинация: она дает повод думать, что вы потенциальный сильный враг. Сосредоточившись на собственных достоинствах в разговоре с тем, у кого больше власти, Гордон не смог показать свою полезность. Если бы он разъяснил, как его опыт поможет Бобу достичь его целей в университете, это многое бы изменило. А так, оценив картинку, прошедшую через фильтры, Боб подумал: «Зачем брать на работу преуспевшего чужака, который начнет действовать против меня и испортит мне жизнь?».

**Правильная первая встреча**

Как использовать познания о восприятии и его фильтрах себе во благо? Наиболее очевидный прием — демонстрировать «правильные» качества, чтобы окружающие видели вас (с учетом фильтров восприятия) в нужном свете.

Чтобы не испортить вид через фильтр доверия, излучайте сердечность и компетентность. Подавайте верные сигналы: смотрите людям в глаза, улыбайтесь, кивайте в знак согласия, слушайте не перебивая, следите за осанкой. А еще — особенно если знакомство обещает быть долгосрочным — будьте человеком слова. Люди, производящие впечатление принципиальных и надежных, обычно воспринимаются как сильные союзники.

Чтобы хорошо выглядеть через фильтр власти, демонстрируйте вероятные выгоды от общения с вами. Показывайте людям, что готовы помогать им двигаться к вашим общим целям.

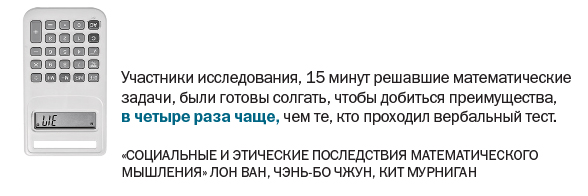
А чтобы фильтр эго не исказил ваш образ, оставайтесь скромными и открытыми. Старайтесь указывать на положительные качества других людей и создавать ощущение единства со своим визави, чтобы тот разделял радость от ваших достижений, а не чувствовал в них скрытую угрозу.

Если вы уже допустили ошибки и вам нужно исправить дурное впечатление о себе, придется указать собеседнику на множество своих достоинств — и сделать это ярко, чтобы подвести его ко второму этапу оценки. Демонстрируйте ему новые «улики», пока он не перестанет их игнорировать, и следите за тем, чтобы они опровергали сложившееся о вас мнение. Представьте себе, что начальник поручил вам первое задание — и вы сразу сорвали сроки. Если вы справитесь со вторым поручением вовремя, это, может, и сгладит впечатление. Но что, если следующие пять заданий вы будете выполнять на неделю раньше срока? Босс станет наблюдать, не сойдет ли ваше рвение на нет, и таким образом перейдет ко второму этапу оценки.

Еще один прием — сделать так, чтобы окружающие сами захотели взглянуть на вас другими глазами. Так вы сможете улучшить свой имидж без лишних усилий. Вот несколько тактик.

Апеллируйте к чувству справедливости. Большинство людей утверждают, что стремятся судить об окружающих беспристрастно — и соответствующе вести себя с ними. Психологи называют это эгалитарной целью. Согласно ­результатам ­исследований, если людям, ценящим справедливость, напомнить о ней, они автоматически начинают подавлять искажения, мешающие им воспринимать окружающих. Кажется, что они минуют первый этап оценки и переходят сразу ко второму, формируя впечатления, отвечающие намерениям наблюдаемого.

Чтобы поставить перед оппонентом эгалитарную цель, сделайте ему комплимент — похвалите за честность, непредвзятость, остроту восприятия или точность в оценке людей. Если вы знакомы недостаточно хорошо, предположите, что его должность или профессия должны были сделать его знатоком человеческих душ. Можно рассказать истории о справедливости из собственной жизни. Опишите случай, когда вы составили неверное представление о человеке, позволив стереотипам затуманить ясность ваших суждений. (Например, я однажды заметил лохматого типа в трениках и грязной футболке, слонявшегося по аудиториям Колумбийского университета, и чуть не вызвал охрану. Через месяц я снова встретил его. Он выступал перед факультетом, рассказывая о новом статистическом методе, который он недавно открыл. А чуть позже этот выдающийся психолог и статистик стал одним из моих наставников.)



Придайте себе веса. Зачастую самый простой способ сделать так, чтобы окружающие захотели воспринимать вас правильно (или, другими словами, придать важность второму этапу оценки), — заставить их думать, что без вас им не преуспеть. В психологии этот эффект называется зависимостью от результата. Он означает, что другие не могут получить желаемого без сотрудничества с вами. Именно поэтому слабые обращают внимание на поведение сильных, а те, кто вынужден прибегать к чьей-либо помощи, стремятся лучше понять характер, намерения и привычки этого человека. Если вашему оппоненту важно уметь предсказывать ваше поведение, предвидеть ваши желания и потребности и правильно на них реагировать, ему ничего не остается, как перейти ко второму этапу оценки.

Чтобы создать зависимость от результата, выявите возможности для сотрудничества. Например, если вас недооценивает начальник, попробуйте ввязаться в проект, в рамках которого вы могли бы с ним взаимодействовать. Конечно, с теми, кто о вас плохо думает, работать не хочется — но надо преодолеть этот инстинкт и активно контактировать с такими людьми, если хотите преодолеть их предубеждения. Как только они начнут понимать, что вы не так плохи, как казалось, напряженность спадет.

Выберите нужный момент. Люди испытывают желание все контролировать. Ощущение утери контроля (из-за таких стрессовых факторов, как неопределенность или безвыходность ситуации, внешнее давление или микроменеджмент) приводит к беспомощности, апатии и депрессии. Люди, лишившиеся контроля, естественно, пытаются его вернуть. Если им это не удается, они начинают проявлять особое внимание к деталям в других делах — в том числе пристально наблюдать за окружающими. Вы можете воспользоваться моментом, когда человек чувствует себя во власти внешних сил: руководитель — переживает из-за итогов года, коллега — пытается вовремя завершить проект или только что потерял клиента. В это время человек будет стараться узнать вас получше, чтобы вновь почувствовать себя хозяином ситуации. Присутствуйте в его жизни и по возможности предлагайте ему помощь — и вам удастся показать себя с выгодной стороны.

**ВАС НАВЕРНЯКА ИНТЕРЕСУЕТ**, смог ли Гордон изменить первое впечатление, которое он произвел на Боба? Да — с помощью нескольких приемов. Он много размышлял об обязанностях Боба и при любой возможности поддерживал его. Общаясь с ним, он всегда демонстрировал максимальную сердечность и скромность. Примерно через год Боб пригласил его войти в ряд ключевых университетских комитетов, и Гордон почувствовал, что ему доверяют.

Все хотят производить на окружающих приятное впечатление. Ряд исследований доказывает, что люди, считающие, что их воспринимают адекватно, чувствуют себя счастливее и успешнее выстраивают отношения. Их жизнь наполнена смыслом, она кажется проще и приятнее — ведь другие их понимают и предлагают им поддержку, когда нужно.

Однако не стоит расслабляться и ожидать, что все оценят вас по достоинству. Необходимо мыслить стратегически и активно формировать у окружающих выгодное представление о себе. Если вы умеете это делать, вам действительно никогда не поздно произвести на людей правильное впечатление.

Хайди Грант Хэлворсон — заместитель директора Центра изучения мотивации при бизнес-школе Колумбийского университета.

# Топ-менеджер на собеседовании: что говорить, чтобы понравиться

Юрий Сорокин Член совета директоров, Беларусь

Генеральных директоров выбирают не эйчары, а собственники компаний. Как вести себя с ними в момент знакомства?

Проходить собеседование – это не резюме писать. А беседовать с первыми лицами – это удовольствие особое. Собственников не всегда заботят рамки приличий, и их логика в принятии решений иногда бывает странной. Если эйчары и линейные руководители, которые встречаются с кандидатами на рядовые должности, расположены к тому, чтобы оценивать профессиональный профиль специалиста, то собственник, выбирающий топ-менеджера, в первую очередь оценивает его личностные качества, причем по одному ему известным критериям. Личные вопросы, прямолинейные выводы, жесткий стиль коммуникации и, иногда, троллинг – это лишь часть, того с чем может встретиться руководитель на таком собеседовании.

Поговорим, как топ-менеджеру подготовиться к собеседованию, как вести себя в странных ситуациях и отвечать на неожиданные вопросы. Всех интересуют каверзные вопросы. Вот с них мы не начнем.

Подготовка к собеседованию

Если вас пригласили на собеседование, нелишним будет узнать несколько вещей: кто и где с вами будет беседовать, в каком составе будет проходить эта встреча и предполагается в качестве преамбулы к собеседованию такая мелочь, как самопрезентация. Если задать эти вопросы заранее, то впоследствии можно избавить себя от ряда неприятных моментов.

Неприятный момент №1. Вы узнаете, что с вами будут беседовать несколько членов совета директоров или совета акционеров компании. Если вы не узнаете этого до начала собеседования, будет нехорошо. А обладая такую информацией, вы получаете фору. Во-первых, вы понимаете, что от вас ждут самопрезентации и не на две минуты. Во-вторых, у вас есть возможность изучить совет директоров компании еще до очной встречи. Лучше изучить и знать каждого из присутствующих в лицо. Это нужно, чтобы затем попытаться смоделировать основные темы и, самое главное, тон всего хода собеседования. Хорошим фокусом станет быстрое запоминание имен и цитат, чтобы вы могли обращаться лично и отвечать на вопросы адресно. Где изучать? ­Смотрите YouTube, статьи в СМИ, корпоративный сайт. А если всего этого нет, попробуйте поиск в Google.

Неприятный момент №2. Самопрезентация. Тут нужно подготовиться. Полезно иметь презентацию на флешке в разных форматах (ppt, pdf) и, маленький секрет, иметь четыре-пять копий презентации, распечатанных в цвете. Все вместе с вашей убедительной речью покажет вас как человека собранного, умеющего говорить, вычленять главное в своей предыдущей карьере и, что немаловажно, внимательного к мелочам. Все, конечно, зависит от содержания вашего выступления. Хорошая презентация делает фокус на трех показателей, которые вы смогли улучшить на своих прежних работах: это деньги, проценты и время.

Если предстоит сделать презентацию по Skype, по сути, ничего сложного: расшаривайте свои материалы на экране и показывайте удаленному члену совета директоров, желательно попросив дежурить рядом техспециалиста. Но нелишним будет узнать, как работает в Skype функция «поделиться экраном», на тот на случай, если технический специалист внезапно исчезнет.

Неприятный момент №3. Собеседование за дружеским обедом. Это совсем не просто, поверьте. Секрет в том, что во время встречи придется есть. Думаете, суть подобного собеседования – проверить, насколько вы сильны в стрессовой ситуации? Не совсем так. Нередко собственники даже не догадываются, что ситуация стрессовая: у них просто времени нет, вот и экономят его, как могут. Советы простые. Заказывайте блюда средней скромности, заранее оценив, насколько удобно их есть. Если собственники пьют алкоголь, по возможности, откажитесь. Если настаивают – возьмите что-нибудь средней скромности и крепости. Ешьте и пейте. Ожидается, что вы будете себя вести, как в нормальной жизни. Если вопрос вам задали, когда у вас полон рот, не стесняйтесь и спокойно дожуйте. Обед – это территория равных, здесь, как в бане, чинов нет.

Неприятный момент №4. Полиграф. О нем часто умалчивают. Этим действительно сложно гордиться. Но, как показывает опыт, полиграф – это, скорее, проверка вашей лояльности, пусть даже и односторонняя. Я нередко встречал ситуации, когда упоминание о полиграфе звучало, чтобы проверить – струсит кандидат или не струсит. И уже сам факт того, что вы соглашаетесь его пройти, большой плюс к вашей карме (за исключением тех случаев, когда проверка на полиграфе проводится уже первом этапе собеседования, это совсем другая история, достойная отдельной статьи).

Я специально в списке неприятных атрибутов собеседования с топами не упоминаю стресс-интервью. И вот почему. Обычно за эту строгую методику, применимую только к узкому списку должностей, принимают неумение держать себя в руках, хамство или панибратство. Вам решать, с каким уровнем бестактности мириться на собеседовании.

Вопросы на собеседовании

До сих пор на встрече с возможным работодателем говорили только вы. Теперь поговорим о вопросах, которые вам могут задать. Не настаиваю на порядке и дословном содержании, но я отобрал те, которые слышал неоднократно. Основная цель – дать представление о логике, которая стоит за вопросом или заданием. Зная ее, будет гораздо легче правильно отвечать.

«Что вы знаете о нас?» Собственники к своему детищу ревнивы. И если вы не успели познакомиться и влюбиться в их детище, вам это не всегда простят. Когда компания появилась? Чем занимается, какие у нее есть направления, кто основные конкуренты? Доля на рынке, ассортимент, клиенты, уникальные торговые предложения? Согласен, ответы не на все, но на большинство из таких вопросов узнать можно. Чем больше фактов, тем теплее будут глаза собственников.

«Кто ваши родители? Кто ваша жена? Где учатся ваши дети?» От осинки не родятся апельсинки, – так объясняют свои слишком личные вопросы собственники. И их можно понять. Они вас берут на топ-должность и, кроме ваших профессиональных компетенций, хотят узнать и личностные. Оценить, насколько вы их человек, насколько вы близки их корпоративной культуре. Подобное притягивает подобное. Нередко собственники бизнеса из академической среды хотят видеть выходца из академических кругов, а собственник ритейл-сети хочет видеть того, кто первые деньги зарабатывал в собственном ларьке. Разумеется, иногда бизнес меняет первоначальную тактику, и тогда собственник-коммерсант хочет сменить управляющую верхушку на детей арт-индиго. Но я уверен, что вы это узнаете еще на этапе до собеседования, когда будете изучать «своего собственника».

«Готовы ли вы предложить решение бизнес-задачи?» Вас могут, например, попросить на следующем этапе собеседования составить план работы на испытательный срок. Для многих это переломный момент:«Кто они такие, чтобы я на них бесплатно работал? Ага, кинут! Я тут план дам, а они возьмут и наймут кого подешевле его выполнять». Тут стоит успокоиться. Да, кидают. Бывает. Но в большинстве случаев ваш план нужен только вам, и ни у кого не будет желание его выполнять за вас. Закапризничать на этом этапе ­– значит вести себя, как начинающий стартапер, который перед инвесторами говорит, что идея у него есть, но рассказать о ней он готов только после получения инвестиций, желательно, кэшем и, желательно, сейчас. Это кейс-метод, который проверяет ваше знание рынка, профессии, минимальные арифметические способности и навыки мыслить системно, планировать деятельность, делать презентации. Нередко проверяется также знание английского языка, если план будет защищаться перед зарубежными инвесторами.

Три секрета. Первый: никто от вас не требует супердетализации, поэтому не стоит вникать в мелочи и глубоко погружаться в рынок при составлении плана. Секрет второй: очень редко, не вникая в детали, вы сможете привнести что-нибудь новое, чего не знают собственники. Собственникам нужен топ, разделяющий их мысли, но способный нанести на уже имеющуюся у них картину некоторые новые штрихи. Не держитесь за эти штрихи, как за что-то сокровенное: кроме вас, ваши идеи никто не реализует и это собственники понимают. Секрет третий: толковый топ будет учитывать тот момент, что план ему предстоит реализовывать с новой командой, возможно, негативно настроенной. Момент построения взаимоотношений с новой командой обязательно нужно учесть.

«Как вы разрешаете конфликтные ситуации?»/«Расскажите о случае конфликта с подчиненными на прошлом месте работы. Как вы себя повели?» Вопросы простые и часто встречающиеся. Становясь управленцем, вы попадаете в агрессивную или мега-агрессивную среду. Вы можете ломать эту среду об колено, хитрить по-макиавеллиевски или прогнуться. Чего ждут от вас? Что вы не станете сразу пачками выкидывать людей из компании и устраивать массовые расстрелы, хотя это нередко единственный вариант. Но также ждут и того, что вы не будете колебаться в отстреле саботажников. Неприятная ситуация. Выход простой: вы должны доказать, что будете подтягивать персонал и постараетесь удержать самых заслуженных сотрудников, но при этом не станете колебаться в устранении источников возмущения и неэффективности. Покажите, что вы не собираетесь оголять компанию, что одновременно с выявлением неэффективных людей вы дадите эйчарам задание искать им замену. Расскажите, что новые ребята, которых вы пригласите, запустят цепную реакцию изменений, и компании придется встраиваться в новый ритм. Суммируем: вы должны заявить, что будете держать самых эффективных до последнего, но стрелять готовы без колебаний.

«Какая структура компании для вас комфортна?» Правильный ответ на этот вопрос вы узнаете еще на подготовительном этапе. Как правило, не стоит обольщаться, собственники максимально проявляются через организованную ими структуру. И если они не уходят в абсолютные портфельные инвесторы, оставляя все на вас, то вам придется жить в том, что они создали. Будет ли это колхоз, армейский порядок или благодушное раздолбайство перестроечного НИИ, выбирать не вам. Но вы можете подкрутить механизм и ввести в колхозе бизнес-процессы, в армии можете внедрить некие зачатки демократии и методы поощрения за инновации, а в НИИ запустить хитрые годовые «отпроектные» системы мотивации – никто не будет против. Достраивать – это не ломать и строить заново.

«На каких корифеев в вашей сфере вы хотели бы быть похожи? Назовите имя и фамилию того, кто умнее вас». Это сильный вопрос. Если ответа на него нет, то вы либо слишком высокого о себе мнения, либо просто не осведомлены о том, что происходит вокруг. Стив Джобс и Генри Форд в качестве примеров вам не помогут. Хороший специалист знает рынок, и на этом рынке, действительно, знает, на кого стоит ориентироваться. Вспомните несколько имен и назовите те черты, за которые вы цените этих специалистов.

«Каким, по-вашему, должен быть руководитель организации?» Лидеры бывают разные. Бывают «кибальчиши с флагом наперевес», бывают процессные администраторы, а также самые разнообразные мутации первого и второго типов. Если вы идете на топ-должность, то часто вас будут собеседовать кибальчиши – те самые, настоящие, так называемые эмоциональные лидеры, которые уже устали на своей харизме толкать компанию вперед и теперь нуждаются в вас как в специалисте, который поставит ее на устойчивые рельсы. Поэтому не стоит вторить собственникам и говорить, что вы одной крови. Ваша задача часто – это стабилизировать бизнес, сделать его прозрачным и управляемым. Ваша системность будет полезнее любой горячности.

«Расскажите истории ваших главных успехов и неудач». Здесь просто. Провалы нужно показать и желательно так, чтобы из провалов следовали уроки. Загнали компанию – расскажите, как починили. По каждому из ваших кейсов имейте запас: цифры и факты.

«С чем связаны перерывы в трудовом стаже?» Есть перерывы? Вы в это время могли заниматься консалтингом, вести сайд-проекты и еще много чего делать. Но только не сидеть на пятой точке, а планомерно профессионально развиваться. Поделитесь на собеседовании тем опытом, который вынесли из свободного плавания: он обоснует паузу в стаже и добавит к вам доверия.

«Чего вы еще не сделали? В чем вы не преуспели?» Философский и непростой вопрос. Соврать на него не получится. «Хочу работать на вас пожизненно, каждый год приращивая вам 30% годовых, и умереть на рабочем месте», – такой ответ не пройдет. Не получили пока долю в бизнесе? Не смогли возглавить собственный бизнес? Не получилось самореализоваться как топу нескольких разноплановых бизнесов и попасть на обложку Forbes? Не стесняйтесь. Амбиции, даже нездоровые, будут в почете. Но есть одно «но». Следующим вопросом будет уточнение того, что вы уже сделали для вашей цели.

«Почему мы?» Если вы за время собеседования заработали доверие у собственника, то этот вопрос обязательно появится. Ответом тоже будет частично домашняя заготовка: вы узнали про этот бизнес, и за время интервью скорректировали свое представление о нем. Стоит использовать здесь и возможные ответы на вопрос «в чем вы пока не преуспели». Например: «Мы говорили о диверсификации вашего бизнеса, и меня интересует возможность, поработав на позиции управляющего, возглавить сторонний проект вашей компании с правом выкупа определенного процента акций. На данный момент именно вы мне представляетесь перспективным вариантом».

Обоснуйте свой интерес. У собственника есть два опасения. Первое опасение: что вы собираетесь пересидеть в его компании около года, в итоге ничего не сделаете и уйдете в новую компанию. А второе опасение: чем еще он вас сможет мотивировать, чтобы не расстаться, когда у вас все получится. Вот и раскройте карты, расскажите, что перспективу вы себе здесь представляете не только в деньгах, но и в амбициях: это добавит вам достаточно плюсов, чтобы появилось желание начать с вами работать.

Шесть резюмирующих советов

Узнайте все о составе участников и месте собеседования.

Составьте презентацию о себе. Цифры, даты, факты, проценты, – все то, что за десять минут донесет нужную информацию о вас самой скептической публике. Совет: эта презентация не должна быть константой, каждый раз ее нужно кастомизировать под новый бизнес, возглавить который вы захотите. Презентацию лучше запомнить: даже если не будет сольного выступления, вас все равно попросят рассказать о себе.

Узнайте все о компании, в которую идете на встречу. Незнание будет играть совсем не в вашу пользу. Если претендуете на топовую должность, стоит узнать не только исторические факты, но и такие мелочи как ассортимент, бизнес-единицы компании, долю рынка, основных конкурентов.

Попробуйте еще до собеседования поработать с некоммерческой информацией о компании. Почитайте отзывы. Так вы узнаете и про самых одиозных персон, и про реальную структуру компании, и про механизмы мотивации и принятия решений. Одним словом – про ее болевые точки.

Спокойно отнеситесь к предложению составить план на ближайший период. Скажу больше, если вы выполните вышеперечисленные пункты 3 и 4, то это вам не составит труда сделать сразу во время собеседования. Это впечатлит всех. И мне встречались соискатели, которые уже на собеседование приходили с кратким планом изменений в компании.

Не бойтесь странных вопросов. Как видите, они совсем не странные. Подумайте над ними. Лучше все-таки сначала ответить на них перед зеркалом и только потом – на собеседовании.

Если в компании есть вакансия генерального директора - значит, скорее всего в компании кризис и нужны стратегические изменения. Вот с этой позиции и надо вести переговоры, а не Бла-Бла рассказывать и не "приседать", "делая КУ", как пацак с Плюка. Тем самым, "умным" и "оберегающим свое чувство собственной значимости" собственникам будет показано - что Вы выбираете работодателя, а не он Вас.

# Как подготовиться к собеседованию: вредные советы

28.08.2015 Сергей Дружинин

Источник: Архив DK.RU

[Елена Ларичева](http://ekb.dk.ru/wiki/laricheva-elena-viktorovna), руководитель урало-сибирского офиса кадровой компании [VENTRA](http://ekb.dk.ru/wiki/ventra), дает практические советы менеджерам, оставшимся в кризис без работы, и развенчивает мифы о рынке труда.

В очередной колонке для DK.RU она рассказывает о том, чего не стоит делать на собеседовании — в формате вредных советов.

Как «подготовиться» к собеседованию

1| Постарайтесь ничего не узнавать о компании, в которую идете на собеседование. Ни к в коем случае не запоминайте имя руководителя компании, не изучайте сайт компании, не собирайте отзывы о ней в интернете. На собеседование как на экзамен — «с пустой, но светлой головой».

2| Желательно перед собеседованием пробежать кросс и лучше не принимать после этого душ. Пусть собеседник сразу поймет, что перед ним человек, серьезно увлекающийся бегом по пересеченной местности.

3| Для усиления эффекта значимости нужно воспользоваться возможностями парфюмерной и косметической промышленности. Здесь главное не скромничать. Чем больше, тем лучше.

4| Для усиления эффекта от своего появления, можете покурить перед дверью.

5| Есть два лучших времени прихода на собеседование: задолго ДО назначенного времени, и очень сильно ПОСЛЕ. Реакция вашего собеседника на ваше появление сразу позволит оценить насколько в компании рады такому уникальному кадру как вы.

6| Говорите, говорите и говорите. Не слушайте вопросы, не пытайтесь на них отвечать. У вас должен быть четкий план вашей отрепетированной презентации, и вы должны свято ему следовать.

7| Начинайте всегда с вопросов о будущей заработной плате. Это самый важный вопрос и прежде чем тратить свое драгоценное время на интервью, расставьте все точки над i.

8| О должностных обязанностях и перспективах можно вообще не спрашивать. Вот выйдите на новую работу и все само станет ясно. Особенно не надо об этом говорить, если еще не выяснен до конца главный вопрос — а сколько будет денег.

9| Никогда не задавайте встречных вопросов. Даже если вас об этом настоятельно просят. А вдруг они решат, что вы не понимаете с первого раза.

10| Также не стоит договариваться о времени и способе обратной связи по итогам. Не надо показывать, что вы заинтересованы в ее получении.

11| Лучше всего, для усиления эффекта, дать для обратной связи недействующий адрес электронной почты и номер телефона, который заблокирован. Пусть помучаются, пытаясь дозвониться до такого кандидата как вы.

12| Ну и для усиления эффекта, если все-таки до вас дозвонятся, долго вспоминать, о какой компании идет речь.

13| Самый главный совет. Получив оффер, если такое все-таки произойдет, передумайте и не сообщите об этом. Вот весело-то будет!

# Как вести себя на собеседовании

[Эми Галло](http://hbr-russia.ru/blogs/728/) 28.11.2014

Вас пригласили на интервью, и теперь пришло время для подготовки. Но прежде чем начать, нужно понять, к чьим советам прислушиваться. Стоит ли поверить коллеге, которая говорит, что следует надеть строгий костюм, хоть вы и собираетесь на интервью в высокотехнологичный стартап? Или лучше довериться другу, который рекомендует просто быть самим собой? Все вокруг дают столько противоречивых советов, что порой бывает трудно решить, какой из них вам ближе. Поэтому мы попросили читателей (и собственных редакторов) поделиться теми советами, которые они слышат наиболее часто. Затем мы обсудили их с двумя экспертами, чтобы понять, насколько прописные истины соответствуют практике и что говорят о них исследователи.

«Всегда приходите на собеседование в деловом костюме».

«В некоторых аспектах Британия все еще остается более консервативной страной, чем США или Германия, но этот совет устарел даже в Соединенном Королевстве», — говорит Джон Лис, английский специалист по карьерной стратегии и автор книги «How to Get a Job You Love» и «Job Interview: Top Answers to Tough Questions». Надеть деловой костюм, когда все в офисе одеты менее официально, значит послать людям сигнал: «Я не понимаю вашей корпоративной культуры». «Особенно это касается Силиконовой долины с ее вольницей», — говорит Джон Салливан, эксперт по кадрам, профессор управления в Университете штата в Сан-Франциско, автор книги «1000 Ways to Recruit Top Talent». «Если вы придете на интервью в Facebook в костюме, вы будете выглядеть как идиот», — поясняет он.

Приодеться, конечно, стоит, но только слегка. «Оденьтесь на одну или две “ступеньки” более официально, чем то, что обычно носят в этом офисе», — говорит Лис. В наше время узнать о том, какой уровень формальности принят в компании, гораздо проще, чем когда-либо. Зайдите на корпоративный сайт. Посмотрите на glassdoor.com или на vault.com. Салливан говорит, что, в конце концов, можно позвонить в приемную и спросить, как одеваются у них в офисе. «Если необходимо, принесите запасную одежду, а затем войдите в приемную и спросите секретаря: «Эта одежда годится?». Если он или она ответит отрицательно, вернитесь в машину и переоденьтесь».

Читайте материал по теме: [Два типа людей, с которыми никогда не стоит вести переговоры](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/p14044/)

Это только малая часть того, что вам нужно выяснить о потенциальном нанимателе. «Вы не должны даже близко подходить к собеседованию без “расшифровки” самой организации, тех людей, с которыми вы будете говорить, а также всех подводных камней работы. Ни в коем случае не приходите на интервью, не поговорив с кем-нибудь, кто работает в этой фирме, и не выяснив, каких людей там любят нанимать», — говорит Лис.

«Будьте самим собой».

Эта реплика особенно раздражает Джона Лиса «Это бесполезный совет. Это примерно то же самое, что сказать: “Просто сидите и мило улыбайтесь”. Салливан соглашается с ним: “Это хороший способ не получить работу”».

Важно помнить следующий аспект. «Собеседование не является естественной частью жизни, скорее это шоу», — говорит Лис. По-мнению Салливана, вам следует показать, что вы готовы дать компании то, что ей нужно: «Вам нужны яблоки — будут вам яблоки. Нужны апельсины — будут вам и апельсины».

Это не значит, что следует притворяться или лгать. Но ваша задача как соискателя выяснить, что нужно нанимающему вас руководителю, и выстроить свой рассказ о себе так, чтобы ваша кандидатура отвечала на его запрос. Салливан советует потенциальным сотрудникам выяснить заранее, какие вопросы вам будут задавать (опять-таки это не так сложно сделать посредством интернета и соцсетей) и какие ответы будут подходящими. Затем запишите свои реплики. «Не заучивайте их наизусть, но важно знать, что вы будете говорить», — рекомендует он. Также он предлагает потренироваться, записав себя на видео и посмотрев, как вы выглядите со стороны.

Читайте материал по теме: [15 правил переговоров при найме на работу](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/a13700/)

В собеседовании особенно значимы первые 90 секунд. «Люди наивно полагают, что у них есть 45—60 минут на знакомство. Но реальность такова, что самое важное — это первое впечатление. А оно практически лишено содержания. Оно не связано ни с навыками, ни с опытом, ни со знаниями; тут имеет значение лишь то, насколько хорошим коллегой вы покажетесь», — говорит Лис. Исследования снова и снова подтверждают то, насколько быстро мы судим о людях и насколько важно произвести хорошее впечатление при первой встрече. Поэтому не обманывайтесь, думая, что можно просто быть самим собой. Вам обязательно нужно добиться своего в эти первые несколько секунд. Для этого вам необходимо иметь подходящие аксессуары (например, стильный портфель или сумочка, а не потрепанный рюкзак), сидеть на правильном месте (напротив собеседника, а не рядом с ним) и как следует пожать руку (достаточно крепко). И не забудьте, что вам нужно овладеть искусством светской беседы «ни о чем». Пока вы идете из приемной в комнату, где будет собеседование, убедитесь, что вы «разговариваете естественно, с нормальной скоростью, смотрите собеседнику в глаза и обмениваетесь с ним приятными замечаниями, — добавляет Лис. — Вы пытаетесь произвести впечатление человека раскованного и непринужденного».

«Помните, что это не просто собеседование, где проверяют вас. Вы тоже испытываете их на прочность».

В общем и целом это утверждение также не выдерживает критики. «Интервью далеко до обычной беседы. Одна из сторон напугана до смерти», — говорит Салливан. А Ли ему вторит: «Я часто слышу этот совет, и он мне очень не нравится. Он поощряет людей к плохой подготовке и пассивности. Когда вы в переговорной, вам следует проявлять заинтересованность и вести себя так, как будто речь идет о единственной работе, которую вы хотите».

Читайте материал по теме: [Собеседование: обратите свои недостатки в достоинства](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/p13486/)

Однако Салливан замечает, что в некоторых ситуациях этот подход может сработать. «Я называю это “звездным собеседованием”, когда вы спрашиваете человека: “Почему мне стоит играть именно за вашу команду?” Сказать, что “У меня много предложений…” — это нормально, но тогда у вас на руках должны быть доказательства. Для этого требуется особая сноровка, поэтому мне кажется, что лучше сосредоточиться на демонстрации того, что вы можете дать нанимателю, чем пытаться заставлять их быть “продавцами рабочего места”. Все-таки гораздо чаще распределение сил в переговорной выглядит так, что продаете вы, а покупают они. Хотя, разумеется, могут быть варианты в зависимости от отрасли, региона и состояния экономики. Последние опросы показывают, что чаша весов склонилась в сторону соискателя». Действительно, по результатам опроса работодателей за 2014 год, видно, что 81% считают, что на сегодняшнем рынке труда доминируют кандидаты, а не наниматели.

 «Когда вас спрашивают о вашем самом серьезном недостатке, назовите такой, который на самом деле является достоинством».

«Не признавайтесь в своих недостатках» — такой совет никуда не годится. Фразы вроде «я неисправимый перфекционист» или «я принимаю все слишком близко к сердцу» уже стали клише — ваш собеседник наверняка сто раз это слышал. Это значит, что вы не просто будете звучать фальшиво; кроме всего прочего, вы потеряете возможность проявить себя и готовность меняться. Салливан утверждает, что ваш ответ должен подчиняться следующей логике: «У меня, как и у всех людей, есть свои слабости. Но, в отличие от других, я их замечаю, осознаю и корректирую». Конечно, не следует признаваться в недостатке, который может вам повредить. Избегайте фраз вроде: «Я с трудом понимаю других людей». Но скажите о чем-нибудь, над чем вы действительно в данный момент работаете. «Это покажет, что вы умеете профессионально расти и развиваться», — поясняет Лис.

«Не говорите о деньгах, пока у вас на руках нет официального предложения о работе».

Разговор о деньгах стоит начинать только тогда, когда наступит подходящий момент. «Фирмы не любят нанимать людей, которые ставят деньги — или отпуск — во главу угла, — говорит Салливан. — Они хотят знать, какой от вас будет прок, а не каковы ваши пожелания». По возможности отложите вопросы или разговоры о деньгах и соцпакете до того момента, когда вас официально позовут на работу. «Лучшее время для обсуждения зарплаты наступает тогда, когда у вас на руках есть козыри. А козыри появляются тогда, когда они в вас души не чают», — добавляет Лис.

Читайте материал по теме: [Соискателя найдет кадровик-алгоритм](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p14418/)

Конечно, наниматель или специалист по кадрам может спросить о ваших ожиданиях по зарплате. Отвертеться от такого вопроса не так уж просто, хотя именно это наиболее соответствует вашим интересам. Лис советует кандидатам приготовить короткие, профессиональные ответы с лаконичным объяснением своей позиции: «У меня гибкие требования». Если этого мало и вас продолжают пытать, будьте готовы идти дальше и говорить что-то вроде: ‟Вот столько я получаю сейчас, но работа, которую предлагаете вы, очевидно, отличается от моей теперешней”». На случай еще более подробных расспросов имейте наготове третий ответ. Лис рекомендует примерно следующее: «В тех компаниях, где я уже собеседовался, речь шла о зарплате в районе...». Он говорит, что эта стратегия эффективна, поскольку вы «даете представление о том, каким вы видите свое место на рынке».

«Никогда не признавайтесь в том, что вас когда-либо увольняли».

Хорошая новость: отношение нанимателей к переходам с работы на работу поменялось. Более того, в недавнем опросе 55% работодателей заявили, что они недавно наняли «мотылька, перелетающего с одного места на другое», а 32% сказали, что прогнозируют частые смены сотрудниками места работы. Плохая же новость состоит в том, что кадровики по-прежнему не хотят брать «отбросы» других компаний.

Поэтому если вас уволили или сократили, Салливан советует по возможности избегать этих слов. «Ваш ответ должен быть коротким, незамысловатым и как можно более позитивным, — говорит Лис. — Можете сказать: ‟Я не намеревался остаться в этой компании навсегда”. Или: ‟Я многому там научился, а затем ухватился за новую предоставившуюся возможность”. И ни в коем случае не критикуйте своего бывшего работодателя.

Читайте материал по теме: [Почему вашей компании так нужны новобранцы](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p14699/)

Это не делает вам чести. Конечно, если вас прямо спрашивают, были ли вы когда-либо уволены, нужно отвечать честно. «Фокус в том, чтобы оставить прошлое в прошлом и переместиться в настоящее. Для этого попробуйте сказать так: ‟Мне повезло, потому что это дало мне шанс сделать...” и переведите разговор на сегодняшний день», — рекомендует Лис.

Собеседования мало кого радуют — как с одной, так и с другой стороны переговорного стола. Кадровикам не нравится их проводить, соискателям не нравится на них ходить, и, если честно, они не так уж эффективны для обеих сторон. «Интервью — совершенно негодный инструмент для предсказания будущего поведения потенциального сотрудника на рабочем месте», — говорит Салливан, ссылаясь на профессиональные исследования и данные Google. Они показывают, что успех на собеседовании не связан с успехом в трудовой деятельности. Вот почему многие компании уходят от интервью к «полевым испытаниям», когда кандидату дается реальная работа. «Представьте, что вы нанимаете шеф-повара. Наверное, вы захотите попробовать его стряпню, а не просто поговорить с ним?» — подмечает Салливан.

Но, к сожалению, в ближайшем будущем собеседование не канет в Лету — по крайней мере до тех пор, пока кто-нибудь не изобретет ему эффективной альтернативы. Это значит, что ваша задача как соискателя — выжать из процесса максимум, несмотря на все его недостатки.

**ЭМИ ГАЛЛО**

*Редактор и автор Harvard Business Review.*

# Рекрутер или искусный лжец: как не обмануться, проходя собеседование

15.01.2018

Полная статистика будет доступна после того, как публикация наберет больше 100 просмотров.

Если вы неоднократно проходили собеседования в попытке устроиться на работу, но наверняка уже научились распознавать неискренность со стороны рекрутера. Однако время от времени, даже бывалые соискатели попадаются на уловки со стороны HR-менеджеров или работодателей. В этой статье мы рассмотрим наиболее распространенные из них.

1. Вам не отвечают на прямые вопросы. Простой пример - вы устраиваетесь на работу и конечно же, еще до начала собеседования вас живо волнует вопрос о том, сколько вы будете получать. Это нормально и естественно - волноваться за материальный результат своего труда, вы ведь не волонтером устраиваетесь, ведь так? Но рекрутер упорно избегает касаться этой темы, попутно создавая у вас впечатление неловкости коснуться вопроса о "презренном металле". Совет: задайте прямой вопрос и внимательно смотрите за реакцией рекрутера. Если начнет юлить или уворачиваться от прямого ответа - вежливо распрощайтесь с ним и с планами трудоустроиться в эту компанию.

2. На вас не обращают достаточно внимания. Казалось бы, что с такой ситуацией редко кто сталкивается на собеседовании, но как показывает практика - это довольно частый случай, а заодно и - признак обмана со стороны будущего работодателя. Вам рассказывают битый час о том, каких невероятных успехов достигла компания на зарубежных рынках, описывают то, как счастливы сотрудники компании и как-то подозрительно красиво описывают ваши возможные бонусы. Но ни слова не спрашивают о вашем предыдущем опыте работы, мало обращают внимание на резюме, не интересуются деталями вашей профессиональной биографии. Поздравляем, вы наткнулись на фирму-однодневку, а следующей просьбой рекрутера будет внесение 1000 рублей на счет компании для открытия вам личного кабинета. Виртуального, разумеется, и совершенно бесполезного.

3. И "вишенка на торте" нашего рейтинга обманов со стороны работодателя является попытка специально загнать вас в стрессовую ситуацию, в которой вы уже будете любым способом рады добраться до конца собеседования. Методы этого собеседования вполне могут напоминать методики ведения допроса в каком-то голливудском или отечественном блокбастере. Все это красиво называется "стресс-интервью", но на самом деле нередко преследует своей целью банальное подавление соискателя. Вы некритично соглашаетесь на навязываемые вам условия, стараетесь показать себя с наилучшей стороны, понравиться "работодателю с характером". Но проведите простую аналогию и подумайте, а если бы речь шла о первом свидании в таком формате, стали бы вы продолжать общение и дальше? Если ответ отрицательный, то все с вами в порядке, а значит надо срочно покидать кабинет будущего работодателя и подальше бежать от такой работы. Ищите более спокойное и комфортное место для будущих побед на профессиональном фронте.

# Как договариваться о зарплате

2 ноября

Вопрос о желаемой зарплате смущает большинство соискателей: какую именно сумму назвать, и можно ли продать себя дороже? Как же обсуждать вознаграждение с работодателем?

Когда и с кем обсуждать денежный вопрос

Вопрос о деньгах принято поднимать на завершающем этапе переговоров. На начальном этапе очень важно проявить заинтересованность именно в работе и функционале: слишком активный интерес к деньгам может характеризовать вас не с лучшей стороны и насторожить менеджера по персоналу. Потому, если позиция вам интересна, не стоит торопиться и задавать вопросы о зарплате на первых встречах.

Когда за плечами уже несколько собеседований, ясны детали работы, и вы чувствуете, что подходите под вакансию, можно приступать к переговорам про зарплатные условия. Финальное решение, скорее всего, останется за руководителем.

Как узнать, сколько я стою

Чтобы ощущать себя уверенно в переговорах, полезно самостоятельно провести мониторинг рынка и понять свою стоимость. Самый простой и действенный способ — изучить вакансии с похожим функционалом на Rabota.ru и посчитать среднее предложение.

Для максимально точной оценки важно обращать внимание на требуемый опыт, стаж, функционал. Также важно точно указывать название позиции. Иногда под названием «менеджер» могут подразумеваться самые разные обязанности — от продаж и заказа канцтоваров в офис до настройки техники.

Поняв среднее предложение, вы можете задать себе нижнюю планку в переговорах, апеллируя к рыночной зарплате.

Как продать себя дороже

Считается, что при смене работы уместно просить на 15% больше, чем вы получали на предыдущем месте. Но при этом нужно учесть: аргумент, что вы когда-то получали больше, не самый сильный. Новому работодателю прежде всего интересны ваши профессиональные навыки. Вы должны говорить фактами и примерами, упоминать свои сильные стороны, опыт, деловые связи, которые позволят вам выполнять работу эффективнее других.

Не стесняйтесь спросить работодателя, как вы можете заработать больше в его компании. Возможно, вы можете взять на себя дополнительные функции или договоритесь о дополнительной премии за достижение результата.

Кстати, практика показывает, что даже если в вакансии обозначена зарплата — то при правильных переговорах (упоре на сильные стороны) можно повысить эту сумму на 10−20%.

Когда стоит согласиться на меньшее

Есть ряд случаев, когда выгодно принять предложение о работе, даже если вы не выигрываете и даже немного проигрываете в деньгах:

если вы давно не можете найти работу. Скорее всего, сейчас не лучшее время для вашей отрасли, и стоит выйти на работу, чтобы не терять квалификацию;

вы хотите сменить функционал или отрасль. Вам придется пожертвовать деньгами в обмен на новый опыт;

вы молодой специалист и у вас есть предложение от крупного бренда. Опыт работы в крупной компании через пару лет откроет для вас множество дорог. На первой работе важны не должность и оклад, а возможность учиться и пробовать себя в разных направлениях — это возможно сделать скорее в крупных компаниях;

компания предлагает множество программ мотивации и расширенный соцпакет: например, служебный автомобиль, ДМС, оплата фитнеса или питания и т. д. Если пересчитать все «плюшки» в траты и прибавить к уровню вознаграждения, может выйти достойная сумма.

Желаем вам успешных переговоров о зарплате. Кстати, вы можете узнать свою стоимость на рынке труда прямо сейчас — просто зайдите на Rabota.ru, введите в поисковой строке интересную вакансию, выберите регион, где хотите работать, и нажмите кнопку «Найти» (также можете воспользоваться расширенным поиском). Система выдаст список вакансий для мониторинга.

# Резюме на английском языке

10 деталей, на которые стоит обратить внимание при 10 деталей, на которые стоит обратить внимание при составлении резюме на английском языке

[Александр Глушков](http://hbr-russia.ru/blogs/1163/) 06.08.2015

Первый шаг в поиске работы после того, как вы нашли подходящую вакансию за границей или в международной компании — составление резюме. Согласно исследованию CareerBuilder, в 58% случаев соискатели делают опечатки в своих резюме.

Ваше резюме — это коммерческое предложение и портфолио одновременно. Никто из нас не застрахован от ошибок, и опечатка может стать причиной цепочки отказов со стороны потенциальных работодателей. Если вы не уверены, что ваше резюме идеально, можно воспользоваться [краудсорсингом](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/navyki/p16040/), один из самых удобных инструментов для этих целей — раздел резюме Reddit.

Сегодня же мы хотим обратить внимание будущих соискателей на незначительные, на первый взгляд, детали, которые могут помочь получить приглашение на собеседование, а впоследствии — работу.

1. **Пишем не больше двух страниц**. На многих ресурсах утверждают, что резюме должно быть не больше одной страницы, максимальный объем — две страницы. На этих двух страницах вы должны не просто описать свои достоинства, но и привлечь внимание потенциального работодателя, ваше резюме должно [выделиться](http://hbr-russia.ru/liderstvo/psikhologiya-liderstva/p12594/#ixzz3gj3QeLw6) на фоне остальных: не «лейте воду» и не пишите пустых фраз.

2. **Выбираем: CV или resume**. Resume сконцентрировано на профессиональном опыте: в нем уместно упомянуть успехи на предыдущем месте работы и те навыки, которые пригодятся вам именно для выбранной вакансии. CV содержит больше информации: можно подробно рассказать о вашем образовании, указать публикации, упомянуть награды и академические достижения.

В США отправляют CV, только если претендуют на вакансии в области образования, науки или искусства, в остальных случаях используют слово resume.

3. **Избегаем эмоционально окрашенных слов и открытого хвастовства**. Хайди Грант Хэлворсон, замдиректора «Центра изучения мотивации» школы бизнеса Колумбийского университета [утверждает](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/p16052/): «Вы явно переборщите, если скажете: «Я превосходно обращаюсь с клиентами. Они обожают меня».

4. **Определяемся с языковым вариантом**. Этот пункт может сыграть с вами самую злую шутку из всех возможных: убедитесь, что вы пишете на [правильном](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/navyki/p14831/) английском (американском или британском) и никогда не смешивайте в резюме два языковых варианта. Разница лежит не только в плоскости выбора слов, но и в грамматике и орфографии. К примеру, будьте внимательны к таким словам, как organization или apologize — в британском английском они пишутся через s (organisation, apologise).

Читайте материал по теме: [Какие навыки нужны руководителям всех уровней](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/navyki/p14310/)

5. **Начинаем предложения с глаголов, опуская местоимения**. Если же вы решили использовать местоимения, убедитесь, что делаете это последовательно на протяжении всего резюме.

6. **Используем простые времена**, например Past Simple вместо Present Perfect: скажите managed вместо have managed, и у вас останется пространство, по меньшей мере, для еще одного глагола.

Используйте настоящее время для того места работы, где вы числитесь, и прошедшее — для того, которое покинули. Одна из самых частых ошибок при составлении резюме: указание на то, что вы до сих пор работаете в компании (12.2008 — Present), и при этом описание своих обязанностей в ней в прошедшем времени.

7. **В резюме всегда отдаем предпочтение активному залогу: он сделает текст динамичнее и увереннее**. Monitored requisitions звучит лучше, чем requisitions were monitored.

8. **Не перебарщиваем с заглавными буквами**. Если вы не уверены, правильно ли писать the prime minister или the Prime Minister, — проверьте.

Кроме того, будьте последовательными: если вы в начале резюме написали название вакансии строчными буквами, убедитесь, что оно написано так же и в остальном документе.

Читайте материал по теме: [Развиваем навыки делового письма](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/navyki/p15003/)

Никогда не используйте заглавные буквы там, где это неуместно: например, не стоит писать слова вроде job или employer с заглавной буквы в середине предложения.

9. **Расшифровываем неизвестные аббревиатуры**. Если вы используете аббревиатуру в резюме, лучше всего будет объяснить ее значение в скобках. Это не относится к тем аббревиатурам, значение которых широко известно: научные степени (BA, MBA), штаты США (но для них нужно использовать двух-, а не трехбуквенное обозначение: New York = NY, California = CA, Florida = FL), названия известных каналов (BBC, CNN) и другое.

Кроме того, еще раз повторите правила расстановки точек в аббревиатурах.

10. **Выбираем шрифт: Serif Font или Sans-Serif Font**. Шрифт — то, что бросается в глаза в первую очередь. Какой шрифт идеально подходит для резюме? Weems построили инфографику, которая иллюстрирует психологический портрет пользователей разных шрифтов.

Читайте материал по теме: [Как правильно расшифровывать подтекст в речи](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/navyki/p13507/)

В частности, люди, выбирающие классические шрифты Serif (Times New Roman, Georgia), кажутся работодателям надежными, уважаемыми и авторитарными. Шрифты Sans-Serif (Helvetica, Verdana, Arial) рисуют человека аккуратного, непредвзятого, при этом современного.

Одно можно сказать точно: избегайте сложных шрифтов c «хвостами» и кружевом.

Во многом написание резюме напоминает рассказ, в котором вы выступаете в качестве главного героя, поэтому не стоит нарушать основные [принципы](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/navyki/p14749/) хорошего повествования, сформулированные Джей Ди Шармом: деталей должно быть в самый раз, внимательно отнеситесь к первым и последним словам предложения, изучите вашего будущего читателя, а, возможно, и работодателя.

**АЛЕКСАНДР ГЛУШКОВ**

*Заместитель генерального директора ABBYY Language Services, Perevedem.ru*

Источник: <http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/navyki/p16227/#ixzz3iQ3CF000>составлении резюме на английском языке

# О "хороших" эйчарах или почему выгодно подавать резюме, минуя эйчар отдел

[Алена Владимирская](http://www.dk.ru/users/178457/posts) июнь 2015 Рекрутинговое агентство Pruffi

Уже неделя прошла, как я откомментила статью Слободина о глупых соискателях и хороших эйчарах, а вы все не унимаетесь - просите объяснить, почему я считаю, что эйчаров перепрыгивать нужно, подавая резюме первому лицу

Все просто

Давайте посмотрим, как устроен эйчар отдел (ну не весь, а служба рекрутинга) крупной компании  
Есть руководитель отдела. Он "принимает" задачи по поиску от бизнес-юнитов и далее выстраивает работу отдела: рулит бюжетом, ставит приоритеты, разрабатывает стратегию привлечения людей, проводит тендеры для агентств и прочая  
Под ним есть ведущие рекрутеры, которые закрывают по сегментам самые сложные вакансии - проводят собеседования, оценивают кандидата и прочая  
А под ними есть ресечеры и ассистенты ресечера.  
Кто это?  
Это девушки, которые либо только что закончили вуз либо еще учатся. и вообще пока ни фига не представляют как устроена отрасль. И экспертизы в оценке людей у них нет вообще - они набивают руку, много часов в день перелопачивая базу реюме и и первично собеседуя кандидатов.  
Вот когда вы отправляете резюме на общий ящик кадровой службы компании, оно попадает к ним  
Повторюсь - чаще всего никакой экспертизы ПОКА у девочек нет. И взяться ей неоткуда, потому что они только учатся.  
Далее такая девушка, читая ваше резюме, работает как поисковик поколения 90-х  
То есть она ищет соответствие ключевых слов вакансии и вашего резюме  
- Например, вы работали в тех компаниях, которые интересны этой компании  
- Например, у вас есть образование, которое ценится в этой компании например, для Мейла эта Бауманка всегда)  
- Например, у вас соответствие должности и отрасли, с той вакансией, когда она открыта.  
Если все так, то вас зовут на собеседование

Но если параметры формально не соответствуют, ваше резюме летит в корзину

То есть первое и самое важное: ЕСЛИ вы обладаете релевантным опытом, но он упакован не так, как нужно компании или ресечер просто не считает, что опыт релевантный - у вас шансов попасть в компанию таким путем нет

А руководитель от этих шаблонов свободен. Он смотрит в резюме на суть, а не на краевые ограничения, ПОНИМАЯ, что в вашем трудовом опыте ему очень важно, а что формальная шелуха

Есть еще вторая проблема  
Кроме формальный фильтров, которые всегда пишут в вакансии (опыт работы, образование, языки и пр), есть еще неформальные, которые пибликовать незаконно, но, конечно, компании их учитывают  
- Например, возраст. Как очень юный, так и старше 47 лет, например  
- Или, например, компании, из которых не берут сотрудников (например, дружественная компания)  
- Или пол - например, на какие-то вакансии принципиально не берут женщин,а на какие-то мужчин  
Если ваше резюме попадает под какой-то из этих фильтров, его ресечер точно выбросит в корзину.   
А вот руководитель может этими фильтрами пренебречь, увидев в резюме важное для него

Ресечер же практически никогда не будет рисковать: он просто еще в силу малого опыта не видит важного, а в силу низовой позиции боится рисковать и выходить за грани разрешенного  
И самое смешное - как только ресечер научается набивает руку с резюме, и начинает видеть суть, он переходит на позицию выше (там больше денег и интереснее работать), а на его места берут новую девочку опять без опыта Смайлик «smile»

И получается следующее:  
- если ваше резюме абсолютно соответствует представлению ресечера об открытой вакансии, вы спокойно проходите этот фильтр  
- если же оно почему-то кажется ему не релевантным - вы никогда не пройдете даже до этапа собеседования, не смотря на то, что в реалии вы можете о быть идеальным сотрудником для этой компании

Повторюсь, руководитель от всех этих шаблонов свободен. в силу опыта и не боязни принимать решения такого уровня он смотрит не на формальные признаки, а на суть. Поэтому, если вы дама 47-лет, то вероятность прости ресечера у вас минимальна. а получить эту же вакансию, обратившись к руководителю, велика.

Ну и да.

Про тезис - в хорошей компании всегда хороший эйчар.  
Безусловно. Только что является оценкой "хорошести". В хорошей компании всегда хороший ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ эйчар: понимающий, для него эффективный, работающий "в одном дыхании". Но эффективный для руководителя - это совсем не синоним того, что хороший для кандидата. Тонкость именно в этом.

Ну и о личном. В этом тексте нет никакого наезда на Слободина (что-то три недели нас уже все ссорят). Более того, он вообще не о Вымпелкоме , а об общих принципах ресеча. И да, без подхалимажа- я считаю Наталью Альбрехт - эйчар директора Вымпелкома - одним из сильнейших эйчаров России.

Алена Владимирская! Ей, Б-гу! Не по адресу пишите. С этим текстом Вам бы в газетку "Пионерская правда" или "Юность комсомольская моя" (если такие печатаются). "Деловой квартал" читают тёртые жизнью, бандюками-хулиганами и более безжалостным рекетиром - государством мужи и дамы. Мы сами благодарим отдел кадров за мощные фильтры, высвобождающие наше время от неудачников-"нерелеВАТНИКОВ". Что до Слободина, навсегда запомню и буду передавать в кейсах на совещаниях и семинарах, что крупнейшая российская компания, компания с мировым именем, посадила дурака в гендиректорское кресло. Более тупых перлов не читала, чем слободинские "морковка в зад", "мужики-передасты" или рассуждения связиста о нефти...

Читая ядовитые комменты Оксаны, всё время задаюсь вопросом: ЧТО она там курит - такое забористое?)))

Оксана - Респект! В большинстве случаев именно так. ИЧАР служба подчинённая структура, действует так, как дали команду. У этой структуры нет потребности "пропихнуть" кандидат на должность, они на этом не зарабатывают. Если же будет команда закрыть вакансию любой ценой, то они возьмут на должность финансового директора и "Маршака"

# 15 правил переговоров при найме на работу

Дипак Малхотра [Май 2014](http://hbr-russia.ru/archive/journal/13702/)

Переговоры с потенциальным работодателем редко проходят гладко.

Вот три типичных ситуации.

Идет третий раунд интервью в компании, которая вам нравится, а вы только что получили приглашение на собеседование от фирмы, в которой вам еще больше хотелось бы работать. И тут — совсем некстати — менеджер первой компании ставит вопрос ребром: «Как вы знаете, у нас много претендентов на эту должность. Нам нравитесь вы, и мы надеемся, что это взаимно. Если мы предложим вам хорошие условия, вы придете к нам работать?»

Вы получили приглашение на работу, которая вам интересна, но зарплата там ниже, чем вы, по вашему мнению, заслуживаете. Вы спрашиваете своего потенциального начальника, готова ли компания обсуждать этот вопрос. «Обычно мы не нанимаем людей с такой подготовкой, как у вас, и у нас тут совершенно другая культура, — отвечает она. — В этой работе вас должны интересовать не только деньги. Вы хотите сказать, что не пойдете к нам, если мы не повысим зарплату?»

Вы работаете уже три года и вполне всем довольны, но вам названивает агент по найму и твердит, что в других местах вы заработаете больше. Уходить вы не хотите, но вам хочется справедливой оплаты труда, и было бы неплохо попросить о прибавке. К сожалению, в компании жесткий бюджет, а вашему начальнику не нравится, когда кто-то пытается сыграть на том, что его переманивают в другую фирму. Как быть?

Каждый из этих сценариев по-своему сложен — и показателен в плане того, как непросто могут проходить переговоры о приеме на работу. Все больше компаний оплачивают труд сотрудников акциями, опционами и бонусами, привязывая эту форму оплаты к индивидуальным и коллективным достижениям. Все больше работодателей при найме людей с МВА используют такие методы, как взрывные предложения (срок принятия решений ничтожно короткий) или скользящие поощрительные премии, зависящие от того, насколько быстро кандидат дает согласие. Это ограничивает ваши возможности и не оставляет времени сравнивать условия. Нынешние управленцы чрезвычайно мобильны, поэтому у людей, претендующих на одну и ту же должность, обычно бывают разные сильные стороны, разные зарплатные ожидания и разный опыт работы. Из-за этого работодателям сложно устанавливать нормы и разрабатывать стандартные компенсационные пакеты.

В некоторых отраслях, где мало вакансий, соискателям не из чего выбирать и трудно поднимать планку на переговорах — условия диктует наниматель. Там у тех,  кто остался или может остаться без работы, положение на собеседовании становится еще менее вы­игрышным.

Но людям, мастерски владеющим искусством ведения переговоров, сложный рынок труда предоставляет уникальные возможности. С помощью переговоров можно добиться многого, особенно когда ситуация предполагает разные варианты исхода.

Я изучаю и преподаю мастерство ведения переговоров и часто консультирую нынешних и бывших студентов. Несколько лет я читаю лекции на эту тему (их запись  можно посмотреть на сайте  www.NegotiateYourOffer.com). Каждый случай уникален, но существуют стратегии, тактики и правила, которые помогут вам решить ряд проблем, возникающих во время переговоров с работодателями. Приведу 15 из них.

**Помните  о значении привлекательности**

Это вроде бы очевидное, но чрезвычайно важное правило. Люди будут бороться за вас, только если вы  им понравитесь. Когда вы сделаете или скажете что-то, что представит вас в менее привлекательном  свете, ваши шансы добиться более выгодного предложения снизятся. Речь не только о вежливости,  но и об умении сглаживать противоречия, неизбежно возникающие на переговорах: об искусстве требовать заслуженного и не производить впечатления жадины, указывать на недостатки в условиях работы и не казаться мелочным; проявлять настойчивость и не быть занудным. Чтобы справиться с этой задачей, переговорщики обычно смотрят, как люди реагируют на их манеру разговора (для этого можно отрепетировать интервью с друзьями).

**Объясняйте,  почему вы заслуживаете того, чего требуете**

Понравиться работодателю — даже не половина дела. Он должен убедиться, что вы заслуживаете условий, на которые претендуете. Не рассчитывайте на то, что представленные вами документы сделают за вас всю работу, — обязательно дополните их подробным рассказом. Не стоит просто перечислять свои требования (скажем, 15-процентное повышение зарплаты или разрешение раз  в неделю работать дома) — лучше четко объяснить, почему вы имеете на это право (есть причины, в силу которых вы заслуживаете больших денег, чем другие кандидаты; по пятницам ваши дети раньше возвращаются из школы). Если вы не можете аргументировать свои желания, возможно, их лучше вовсе не высказывать. Опять же, не забывайте, что ситуация, когда вы, с одной стороны, стараетесь понравиться, с другой — объясняете, почему заслуживаете большего, — довольно щекотливая. Вы можете показаться заносчивыми, рассказывая о своей исключительной ценности, если тщательно не продумаете, как правильно подать  информацию.

**Показывайте,  что заполучить вас вполне  реально**

Кто захочет тратить силы и добиваться для вас более привлекательных условий, если есть подозрение, что в итоге вы все равно откажетесь?! Кому охота повышать ваши шансы  на успех в чужой компании?! Если  вы решили выторговать себе щедрый компенсационный пакет, дайте понять, что у вас серьезные намерения. Иногда можно подогреть азарт потенциального работодателя, сообщив ему, что на вас большой спрос. Но не переборщите: люди могут подумать, что вы недосягаемы, — так зачем им лезть из кожи вон? Если вы намерены надавить, перечисляя свои варианты трудоустройства, не забудьте добавить, почему — или на каких условиях — вы с удовольствием от всего откажетесь и выберете именно эту компанию.

**Старайтесь  понять своего  собеседника**

Переговоры ведут не компании, а люди. Вы сумеете повлиять на человека, сидящего напротив вас, только если поймете его. Что его больше  всего интересует или волнует? Переговоры с предполагаемым -начальником и с -представителем кадровой службы — две большие разницы. Кадровика вы скорее всего можете засыпать вопросами, вызнавая все подробности и условия. Но раздражать мелочными, на первый взгляд, претензиями того, кто может стать вашим начальником, — ни к чему. С другой стороны, представитель кадровой службы должен, возможно, нанять десяток человек и потому не захочет делать для вас исключения, а вот начальник, который выиграет от вашего прихода в компанию, может, если что, замолвить за вас словечко.

**Принимайте  во внимание  обстоятельства собеседника**

Допустим, вы понравились потенциальному работодателю. Допустим, он думает, что вы стоите тех денег, которые просите. Но это не значит, что он непременно выполнит ваши требования. Почему? Потому что он может быть связан жесткими ограничениями вроде «потолка» зарплаты, которые с помощью переговоров не устранить. Ваша задача — понять, что обсуждаемо, а что нет. Если вы, к примеру, имеете дело с крупной компанией, которая одновременно нанимает 20 специалистов одного профиля, едва ли вам дадут более высокую зарплату, чем остальным. А вот обсудить дату выхода, время отпусков и поощрительную премию при приеме на работу вполне реально. Если же вы ведете переговоры с небольшой компанией, которая прежде не брала людей на такую позицию, можно обсудить первоначальную сумму зарплаты и название должности — и больше ничего. Чем лучше вы понимаете обстоятельства, тем выше вероятность того, что вы сумеете предложить обоюдовыгодные условия.

**Будьте готовы к трудным  вопросам**

Неудобные вопросы сбивают соискателей с толку. «Вы получаете другие предложения о работе? Если мы завтра предложим вам занять эту должность, вы согласитесь? Мы — именно то, что вам нужно?» — мало кто рассчитывает услышать на собеседовании такие вопросы. Если вы к ним не готовы, то, скорее всего, неуклюже уклонитесь от ответа или, что еще хуже, соврете. Мой совет: ни в коем случае не лгите на переговорах. Даже если в будущем ложь и не обернется против вас, обманывать просто-напросто неэтично. Еще одна опасность: стараясь вежливо ответить на неудобный вопрос, можно переусердствовать и лишиться своих козырей. Нужно обязательно готовиться к вопросам и темам, которые могут заставить вас защищаться, поставить вас в неловкое положение или раскрыть ваши недостатки. Ваша задача — отвечать честно, не производя при этом впечатления непривлекательного кандидата и не слишком сдавая свои позиции. Если заранее продумать ответы на подобные вопросы, ваши козыри, скорее всего, останутся при вас.

**Пытайтесь  понять, что  стоит за каждым вопросом**

Если, несмотря ни на что, вы не смогли предугадать всех вопросов,  помните: главное — не формулировка, а намерение спрашивающего. Каверзный вопрос вполне может  оказаться безобидным. Работодатель, который интересуется, примите ли вы его предложение завтра же, возможно, вовсе не хочет загонять вас в угол, а просто пытается понять, насколько искренен ваш интерес. А вопрос о других предложениях может быть задан, просто чтобы уточнить, какого рода работу вы ищете, и понять, есть ли у компании шанс  вас заполучить. Если вопрос вам не нравится, это не повод подозревать худшее. Отвечайте на него в соответствии с тем, как вы его поняли, или попросите интервью-ера пояснить, с какой целью он его задает. Если вы проявите искренний интерес и выкажете готовность все объяснить, лучше будет всем.

**Учитывайте  все факторы**

Для многих «переговоры о работе» — синоним «переговоров о зарплате». Очень жаль, потому что удовлетворенность работой во многом  определяется другими факторами, которые тоже можно обсуждать, —  и обсуждать их, пожалуй, проще,  чем зарплату. Не зацикливайтесь  на деньгах. Оцените все в целом: обязанности, местоположение, командировки, гибкость рабочего графика, возможности для роста и продвижения по службе,  прибавки, перспективы постоянного повышения квалификации и т. д.  Думайте не только о том, сколько  вам должны платить, но и о том, когда. Возможно, вы предпочтете сейчас получать меньше ради того, чтобы в будущем продвинуться по карьерной лестнице.

**Обговаривайте вопросы  не последовательно, а одновременно**

Если вы получаете предложение  о работе и что-то в нем вам не нравится, лучше все свои правки внести сразу. Представьте себе такой расклад. Вы говорите: «Зарплата низковата. Можно ли как-то решить этот вопрос?» -Потенциальные работодатели улаживают проблему, а вы на это: «Спасибо. Вот тут еще два момента, которые хотелось бы уточнить…» Так делать не стоит. Если вы сначала попросите о чем-то одном, будет казаться, что это и есть ваше условие: вам пойдут навстречу, и вы примете предложение (или хотя бы решение). Если же вы на этом не остановитесь, а будете все время говорить: «А вот еще один вопрос…», то на великодушие или понимание рассчитывать уже не придется.  Кроме того, если у вас больше  одного требования, надо не просто их перечислить, но и обозначить относительную важность каждого из них. Иначе работодатель выберет пару наименее принципиальных для вас требований, потому что их проще выполнить, и будет считать, что вы договорились. Ваши условия почти не улучшатся, а партнер по переговорам будет считать свою задачу выполненной.

**Не торгуйтесь ради того,  чтобы просто торговаться**

Боритесь с искушением доказать всем, что вы — великий переговорщик. Это болезнь студентов МВА, только что прослушавших курс по ведению переговоров. При первом же случае — на первом же интервью — они бросаются с места в карьер. Мой совет: если что-то для вас важно, обязательно настаивайте на своем. Но не торгуйтесь из-за каждой мелочи. Стараясь получить чуть-чуть больше, вы только дразните гусей — и ограничиваете свои возможности договориться с компанией в дальнейшем, когда это будет действительно нужно.

**Синхронизируйте предложения о работе**

Когда приступаешь к поиску работы, хочется получить хотя бы одно предложение, чтобы чувствовать себя увереннее. Это особенно справедливо для молодых выпускников, которые видят: все вокруг ходят на собеседования, а некоторые уже празднуют первые победы. Как ни странно, с этим могут быть проблемы: сделав предложение, компания ожидает, что вы дадите ответ достаточно быстро. Если вы хотите сравнивать варианты, предложения должны поступать одно за другим. Поэтому не бойтесь затормаживать переговоры с одним потенциальным работодателем и ускорять с другим, чтобы все варианты рассматривать одновременно. Тут важно соблюдать меру: если вы слишком тянете — или слишком напираете, — компания может потерять к вам интерес и нанять другого кандидата. Но есть одна хитрость. Если вы хотите отсрочить предложение, попросите второй или третий раунд интервью провести чуть позже.

**Избегайте  ультимативных требований, игнорируйте или сглаживайте их**

Никому не нравится, когда ему диктуют, что делать. Поэтому старайтесь не выдвигать жестких требований. Иногда это выходит непроизвольно — когда мы пытаемся продемонстрировать свою силу или когда расстроены и все идет не так. То же самое касается вашего собеседника. Я лично просто игнорирую такие требования, ведь в какой-то момент человек, выдвинувший их, может сообразить, что вот-вот все испортит, и решит взять свои -слова назад. Ему проще будет это сделать, не теряя лица, если дело не дошло до обсуждения. Если кто-то вам говорит: «Мы никогда на это не пойдем», не цепляйтесь к словам и не заставляйте людей повторять их. Лучше скажите: «Да, это, видимо, трудный вопрос, раз беседа приняла такой оборот. Может, мы пока обсудим другие проблемы?» Сделайте вид, что собеседник ничего такого не говорил, и постарайтесь отвлечь его. Если требование было выдвинуто сознательно, вам дадут это понять.

**Помните: никто не настроен  против вас**

Тяжелые переговоры о зарплате или долгие проволочки с утверждением официального предложения могут вызвать у вас ощущение, что потенциальные работодатели что-то против вас имеют. Но, если процесс зашел уже достаточно далеко, значит, вы нравитесь этим людям и они хотят, чтобы так было и дальше. Задержка с решением того или иного вопроса может объясняться обстоятельствами, которые вы себе в полной мере не представляете. А запаздывающее письмо с предложением о работе означает, что вы — не единственная забота кадровика. Оставайтесь на связи, но проявляйте терпение. А если терпения не хватает, не звоните представителям компании в раздражении или гневе — лучше спросите о сроках и о том, можете ли лично вы сделать что-нибудь для ускорения процесса.

**Не прекращайте переговоры**

Помните: то, о чем сегодня нельзя договориться, завтра может стать предметом обсуждения. -Интересы и обстоятельства со временем меняются. Когда кто-то говорит «нет», он имеет в виду: «сегодня это невозможно». Через месяц тот же человек, вполне вероятно, сумеет сделать то, чего не мог раньше: например, продлить срок ожидания вашего ответа или повысить вам зарплату. Допустим, вы хотите по пятницам работать дома, а потенциальный начальник против. Может, у него нет полномочий решить этот вопрос. Но не исключено также, что он пока не доверяет вам настолько, чтобы согласиться с таким графиком. Через полгода ваш авторитет, возможно, укрепится, и вы сумеете убедить руководителя в том, что вы способны добросовестно трудиться дома. Будьте готовы продолжать начатый ранее разговор и подталкивайте к этому других.

**Трезво смотрите на вещи**

Это последнее и самое важное правило. Вы можете профессионально вести переговоры и все равно -потерпеть неудачу, если это, образно говоря, не ваша игра. В конечном счете, удовлетворенность работой зависит не столько от -переговоров, сколько от самой работы. Как показывают опыт и научные данные, отрасль и должностные обязанности, карьерный путь и повседневные контакты (например, с начальниками и коллегами) значительно более важны, чем отдельные условия работы. Правила, которые я перечислил, помогут вам эффективно вести переговоры и получить то предложение, которого вы заслуживаете. Но применять их надо только после продуманного и осознанного поиска работы, цель которого — убедиться, что путь, который вы выбираете, поведет вас туда, куда нужно именно вам.

**Дипак Малхотра** — преподаватель делового администрирования в Гарвардской школе бизнеса (отделение переговоров, организаций и рынков)

Источник: <http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/a13700/#ixzz3daWEjIU6>

# Собеседование: когда лучше всего упомянуть об отпускных планах

[Джон Лис](http://hbr-russia.ru/blogs/929/) 15.06.2015

Собеседование проходит успешно, и у вас возникло ощущение, что вам отдают предпочтение перед другими кандидатами. Однако у вас проблема. Вы знаете, что работодателю нужно, чтобы вы вышли на работу поскорее, а у вас уже запланирован длительный отпуск. Работу нужно начать в июле, но вы уже забронировали билеты на август, и тариф не предполагает возможности возврата денег при отмене.

Когда же лучше сказать об этом?

Кандидатам свойственно волноваться о любом моменте, который может помешать положительному исходу переговоров, и отпуск в этом списке — один из самых значительных. Когда же будет правильным упомянуть уже намеченный отпуск или задать вопрос о политике компании в этой области?

Выбор момента имеет огромное значение. Стоит всерьез задуматься, когда именно раскрыть карты. Очевидно, что, произнеся фразу «Жду не дождусь, когда смогу приступить к работе», вы уже ни в коем случае не сможете потом сказать: «Я свободен не раньше, чем через четыре месяца». И не важно, по какой причине: из-за отпуска или потому, что вам нужно закончить проект на текущей должности.

Золотым правилом здесь будет подождать до тех пор, пока в организации не решат, что вы и есть их основной претендент. Оставьте любые вопросы и сомнения насчет отпуска или гибкого графика до устного предложения о работе. В конце концов, выяснение подобных моментов — часть тщательной проверки всех деталей, которая имеет место между получением предложения и его принятием. Всегда можно произнести что-то вроде: «Буду очень рад приступить к работе, когда мы утрясем все детали».

Читайте материал по теме: [15 правил переговоров при найме на работу](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/a13700/)

Когда придет время раскрыть свои планы, тщательно продумайте, что они означают — как для вас, так и для работодателя. Даже если вы еще не запланировали отпуск, взять тайм-аут для отдыха между разными работами будет весьма разумно: вам может предоставиться редкая возможность не проверять почтовый ящик своего смартфона на пляже. Но внимательно прислушайтесь к перечислению нанимателем своих проблем. Если ситуация такова, что нужно срочно бросаться в бой, может быть, действительно не стоит жалеть о внесенных депозитах и купленных билетах.

Но сначала испробуйте риторику переговоров — не обращаясь к языку беспокойства. Вместо того чтобы обозначать свой отпуск в качестве проблемы, упомяните его вскользь как одну из мелочей, которую нужно уладить перед вашим приемом на работу (наряду с мелкими корректировками договора и должностной инструкции). Когда вы говорите «Я уверен, что мы можем с этим разобраться», это звучит гораздо лучше, чем «Мне очень жаль, но...». Также можно попробовать подать информацию «в стиле бутерброда» — плохую новость между двумя хорошими. То есть проявите энтузиазм насчет своей новой работы, потом скажите об отпускных планах, а затем поговорите о том, чего вы планируете добиться для компании на этой должности. Если вами действительно заинтересовались, это сработает, потому что «я хочу» потонет в том, что вы можете принести организации.

Порепетируйте манеру, в которой вы будете обсуждать все это, с той же тщательностью, с которой вы готовитесь к любому другому возможному «подводному камню». В реальности все предполагаемые вами проблемные моменты обязательно станут препятствиями на вашем пути — но лишь с вашей помощью. Например, когда вы говорите о своей общественной деятельности, это может внушить мысль о том, какая вы разносторонняя личность. Но стоит подать ее неправильно, и работодатель вынесет из вашего рассказа идею о том, что работа для вас не самое главное.

Читайте материал по теме: [Два типа людей, с которыми никогда не стоит вести переговоры](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/p14044/)

Произнося натренированные перед зеркалом монологи, прислушайтесь к посланию, которое вы выдвигаете на первый план. Сколько в нем заботы о себе, любимом, и сколько внимательного отношения к точке зрения работодателя? Если дискуссия будет проходить под соусом «мне нужен перерыв», наниматель может легко прийти к выводу, что вы склонны к выгоранию. Если ваше расписание вплотную забито личными делами, как вам удастся передать мысль, что вы с нетерпением ждете возможности взяться за работу? Другая сторона хочет, чтобы вы сказали «да» с искренним энтузиазмом, иначе вы будете выглядеть как человек, который, когда его пригласили на лучшую в мире вечеринку, еще проверяет свой ежедневник.

Часто те, кто нанимает вас на работу, выглядят этакими непробиваемыми суперменами. Но в действительности они хотят понравиться окружающим не меньше вас (или по меньшей мере им бы хотелось, чтобы вы выглядели как человек, который на данном этапе готовится сделать карьерный поворот). От вас им нужен высокий уровень лояльности и низкий уровень риска. Если вы сможете продемонстрировать оба эти аспекта, у вас есть хороший шанс получить и желанную работу, и столь необходимый отпуск.

**ДЖОН ЛИС**

*Автор книг «How to Get a Job You'll Love» и «The Interview Expert».*

# Как успешно пройти собеседование по телефону

7 июня 2015

Нередко именно телефонное собеседование (или же общение по Skype) позволяет рекрутеру понять: подходит ли данный кандидат компании, стоит ли его приглашать для дальнейшей беседы в офис. Впрочем, и соискатель, в свою очередь, может сделать вывод, нужна ли ему эта работа.

Таким образом, одно из важнейших достоинств собеседования, проводимого по телефону, — возможность сэкономить время (и деньги!) сторон.

**Когда проводят собеседование по телефону**

* Когда время на поиск сотрудника ограничено (в ходе телефонного разговора сразу отметаются те, кто не мотивирован, чей опыт и притязания не устраивают [рекрутера](http://rabota.mail.ru/search/vacancy?only_with_salary=false&area=113&enable_snippets=true&clusters=true&text=%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%80%D1%83%D1%82%D0%B5%D1%80&currency_code=RUR&salary=) и т.д.).
* Когда соискатель сам звонить по указанному в вакансии телефону (впрочем, некоторые работодатели предпочитают, чтобы кандидаты связывались с ними по почте, прикладывая к письму [резюме](http://rabota.mail.ru/article/15674) и портфолио).
* Когда кандидат проживает в другом городе.
* Когда рассматривается претендент на [удаленную работу](http://rabota.mail.ru/search/vacancy?enable_snippets=true&clusters=true&area=113&schedule=remote&from=cluster_schedule).
* Когда соискатель в сопроводительном письме сообщает, что по какой-либо причине в данный момент не может приехать в офис компании. К примеру, у него нет возможности отпроситься на собеседование с текущего места работы (которое он и хочет поменять!).

**Готовимся к телефонному интервью**

«Резюме я разместила [на работном сайте](http://rabota.mail.ru/) недели две назад, пару раз заходила, обновляла, — рассказывает Наталья Л., [инженер-программист](http://rabota.mail.ru/search/vacancy?only_with_salary=false&area=113&enable_snippets=true&clusters=true&text=%D0%98%D0%BD%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D1%80-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B8%D1%81%D1%82&currency_code=RUR&salary=). — И вот как-то утром захожу в метро, а тут — звонок из службы персонала компании N. Я не растерялась, говорю: извините, сейчас не могу с Вами говорить — еду в метро, но рада буду пообщаться в любое удобное время. Договорились, что рекрутер мне перезвонит в 17.00. Очень хорошо. Я, когда домой пришла, сразу же нашла в Сети сайт компании, текст открытой вакансии. И, когда мне перезвонили, была уже готова к разговору. В результате получила приглашение в офис на интервью. И вот уже год как в штате».

Действительно, если вы точно знаете, что вам должны позвонить из службы персонала, стоит заранее подготовиться к интервью:

* распечатать текст открытой вакансии, внимательно изучить требования к соискателю и функционал, чтобы презентовать себя в беседе с рекрутером, исходя из полученной информации. Естественно, если уже на этапе знакомства с вакансией вы понимаете, что, увы, не подходите, лучше не вводить собеседника в заблуждение — ваш обман все равно будет раскрыт;
* посетить сайт работодателя, выяснить, каковы цели и ценности, которых придерживаются в компании;
* держать поблизости ручку и блокнот — в ходе беседы вам наверняка захочется сделать пометки, чтобы в дальнейшем [задать рекрутеру ряд вопросов](http://rabota.mail.ru/article/15696). И, конечно, если вас пригласят на очное собеседование, вам понадобится записать время и адрес, по которому вас будут ждать.

**Несколько полезных советов**

К сожалению, иногда у кандидата просто нет возможности перенести время беседы (к слову, некоторые рекрутеры как раз и стремятся застать претендента врасплох, чтобы понять, как тот ведет себя в экстремальной ситуации, когда у него нет времени на подготовку «правильных» ответов!). Но не стоит отчаиваться — соблюдайте спокойствие и следуйте нашим советам:

* по возможности постарайтесь, чтобы посторонние звуки не мешали вашему общению с собеседником (если, конечно, вы заинтересованы в данной вакансии, а рекрутер хочет поговорить с вами «именно сейчас»);
* если ваши домашние неподалеку, объясните им знаками, что у вас важный разговор, но ни в коем случае не кричите, прикрыв трубку рукой что-то из разряда «да вы замолчите когда-нибудь?! Вы что, не видите, что я занят?!». Это только вам кажется, что вашему собеседнику на другом конце провода ничего не слышно;
* если же вы общаетесь по Skype, позаботьтесь так развернуть экран, чтоб ничего лишнего не попало в кадр (ни разгрома на рабочем столе, ни плакатов любимых рок-групп, ни фанатских роз и проч.);
* не стоит во время общения с рекрутером курить, пить кофе. Желательно избавиться и от жевательной резинки;
* постарайтесь, чтобы ваш голос звучал спокойно, но доброжелательно. Ни в коем случае нельзя демонстрировать собеседнику свою усталость, раздражение. Как, впрочем, и излишнюю радость от того, что ваше резюме, наконец, заметили;
* ваши ответы должны быть содержательны, конкретны, но при этом лаконичны — без воды и ненужных подробностей;
* избегайте слов-паразитов, жаргоннных и диалектных выражений;
* не перебивайте рекрутера («да-да, я уже понял», «ну, это понятно» и т.д.);
* не упускайте возможность задать HR-специалисту вопросы. Конечно, идеальный вариант — если он сам это предложит, но вы всегда можете тактично попросить его подробнее остановиться на освещении определенных моментов. Более того, нежелание соискателя задавать вопросы настораживает интервьюера, сигнализирует о малой заинтересованности в работе в данной компании;
* когда придет время задавать вопросы рекрутеру, не стоит сразу же спрашивать его о величине вознаграждения. Да, эта информация важна и ею не нужно пренебрегать, но вначале все же стоит задать несколько вопросов по функционалу, по требованиям, предъявляемым к соискателю и т.д.;
* даже если вы получили от рекрутера всю интересующую вас информацию, не спешите прощаться — дождитесь, когда он подытожит разговор.

И самое главное: если после традиционного «мы свяжемся с вами» вам никто не перезвонит, не падайте духом! Прокрутите в голове весь разговор, попытайтесь понять, что пошло не так, чтобы в будущем не оказаться в подобной ситуации.

# 10 фраз, которые Вы должны забыть при поиске работы

*Вам кажется, что вы были идеальным кандидатом и собеседование прошло отлично,но вам предпочли другого соискателя? Возможно, вас подвели мелочи, о значении которыхвы никогда не задумывались. Специально для участников сообщества****Центр Бизнес-Образования****мы собрали 10 фраз, которых вам следует избегать в процессе интервью.*   
**1. «Расскажите мне подробнее о компании, я ничего о вас не знаю».**

Каждый HR-специалист стремится найти кандидата, который заинтересован в конкретнойвакансии, а не в том, чтобы просто найти работу. Даже если вы отправляли резюме на всепозиции, которые выдал вам поиск сайта трудоустройства и даже если в глубине души интервьюер это понимает, не следует это афишировать. Подготовка к собеседованиювключает в себя изучение информации о потенциальном работодателе, хоть вы и вправеожидать, что более подробную информацию получите на интервью.

**2. «Мой руководитель был ужасен»**

Собеседование – это не место для выражения своего негатива и сведения личных счетов.Вы должны сосредоточиться на ваших сильных сторонах, а конфликты с коллегами говорято вас как человеке некоммуникабельном и не ориентированном на работу в команде.Вы хотите, чтобы таким было первое впечатление о вас? Конечно, вас спросят и о причинахухода, и, возможно, об отношениях в коллективе, а ваша задача — избегать оценочных суждений.

**3. «Я очень волнуюсь».**

Все прекрасно понимают, что стресс перед собеседованием вполне оправдан. Тем не менее,HR-специалист заинтересован в том, чтобы найти грамотного, уверенного в себе специалиста, а не того, кто оправдывает свои оплошности и оговорки волнением. Ваш имидж пострадает, если вы будете вести себя таким образом, поэтому не пытайтесь надавить на жалостьрекрутера и оправдаться перед ним.

**4. «Мой главный недостаток – привычка откладывать дела на потом».**

…Или непунктуальность. Или неумение построить беседу с заказчиком. Или любой другой недостаток, который имеет непосредственное отношение к работе. Вопрос о слабости или недостатке – один из любимых у современных рекрутеров. И до сих пор он ставит в тупикмного соискателей, хотя решение проблемы давно найдено. Например, если вы претендуетена позицию бухгалтера, вы можете смело признаваться, что испытываете дискомфорт при публичных выступлениях – вряд ли это существенно повлияет на оценку вас как специалиста.А соискатель на творческую должность может рассказать об усталости от рутиннойоднообразной работы.

**5. «Прошу прощения, мне нужно ответить на звонок».**

Никакие вежливые извинения и оправдания не смогут исправить смазанного впечатления, которое вы оставляете тем, что в процессе интервью отвечаете на сотовый телефон. Деловой этикет в этом плане диктует достаточно четкие правила, которых вам следует придерживаться – отключать на собеседовании все средства связи.

**6. «Я обладаю такими качествами, как коммуникабельность, стрессоустойчивость…»**

Приводите в пример реальные измеряемые показатели, избегая шаблонных выражений. Увеличение прибыли, появление новых клиентов, крупные контракты – вот это интересует работодателя. Как отмечает эксперт City Business School, СЕО Support Partners и хедхантерКонстантин Борисов, компания вообще не нанимала бы людей, если бы могла. Компания нанимает решения проблем. Покажите, что вы можете обеспечить работодателю решение.

**7. «Между работой и семьей я выберу семью».**

Эту похвальную точку зрения не следует озвучивать на собеседовании, поскольку рекрутера интересует в первую очередь ваша профессиональная жизнь. Не стоит перебарщиватьс описанием своей преданности работе и стремления к карьерному росту (тем более если этоне соответствует действительности), но и рассказывать об обратной расстановке приоритетовне стоит. Ваша задача – убедить работодателя в том, что вы ценный сотрудник.

**8. «В моей истории нет ничего примечательного».**

Вы можете представить, сколько «непримечательных» сотрудников собеседует среднестатистический HR-специалист в день? Даже если в вашем опыте работы, биографии, интересах и образовании нет ничего выделяющегося, вы должны создать это конкурентное преимущество с нуля. Если вы не можете сделать это самостоятельно, то обратитеськ коучам, однако, выделиться каким-то образом из толпы необходимо. А если жесамореклама вызывает у вас отторжение, задумайтесь, если вы не смогли назвать своих сильных качеств, которые делают вас уникальным, то смогут ли их увидеть другие?

**9. «Для меня очень важен длинный отпуск».**

…Как и для любого сотрудника, который придерживается грамотных принципов work-lifebalance. Однако настолько ли это важно для вас как для соискателя, чтобы говорить об этомна собеседовании? Согласитесь, что такие темы лучше обсуждать непосредственно перед трудоустройством, а во время интервью более правильно уточнить рабочие обязанности, задачи, цели компании и требования.

**10. «Вся информация обо мне – в моем резюме».**

Похвально, что вы собрали качественное портфолио и составили грамотное резюме. Однако,если бы работодателю это было достаточно, он ограничился бы дистанционным рассмотрением кандидатов. Вас пригласили в офис для самопрезентации, поэтомуне стесняйтесь рассказывать о себе и своих достижениях.

# 33 вопроса, которые задают на собеседованиях в Apple

8 декабря 2017

Анна Самойдюк Редактор

Подобно Google и другим большим техническим компаниям, на интервью в Apple задают как технические вопросы, связанные с предыдущим опытом работы, так и сложные головоломки. Журнал Time собрал самые сложные вопросы, которые задавали кандидатам на собеседованиях в Apple.

«Объясните восьмилетнему ребенку, что такое модем/роутер, и расскажите о его функциях». — Вакансия специалиста по работе с клиентами.

«Кто ваш лучший друг?» — Вакансия специалиста по ремонту iPad и iPhone.

«Представьте, что у вас есть два яйца. С какой наивысшей точки вы можете уронить их так, чтобы они не разбились? Как вы это посчитаете? Какое здесь оптимальное решение?» — Вакансия инженера-разработчика.

«Опишите интересную проблему. Как вы ее решили?» — Вакансия инженера-разработчика.

«Сколько детей в мире рождается каждый день?» — Вакансия руководителя отдела снабжения.

«Представьте 100 монет, которые лежат на столе. 10 из них лежат вверх решкой, 90 — орлом. Вы никак не можете угадать, какой стороной вверх лежит монета. Разделите монеты на две кучки так, чтобы решек в каждой из них было одинаково». — Вакансия инженера-разработчика.

«Расскажите о себе. Чем вы интересуетесь?» — Вакансия инженера-разработчика.

«Если мы примем вас к себе, над чем бы вы хотели работать?» — Вакансия старшего инженера-разработчика.

«Представьте три коробки. В одной лежат только яблоки, во второй — апельсины, в третьей — и яблоки, и апельсины. Коробки неправильно подписали, поэтому ни одна наклейка на коробке не соответствует ее содержимому. Вы открываете коробку и, не глядя в нее, достаете один фрукт. Посмотрев только на фрукт, как вы можете сразу подписать все коробки правильно?» — Вакансия инженера-тестировщика.

«Вы имеете дело с сердитой клиенткой, которая ждала помощи на протяжении 20 минут и создает вокруг себя шум и беспокойство. Она говорит, что просто пойдет в магазин Best Buy или Microsoft Store и купит там компьютер, который ей нужен. Решите эту проблему». — Вакансия специалиста.

«Почему эта ручка столько стоит? Каким образом составляется цена?» — Вакансия руководителя отдела снабжения.

«Звонит человек, у которого очень старый и уже бесполезный, как кирпич, компьютер. Что вы сделаете?» — Вакансия консультанта службы поддержки.

«Считаете ли вы себя умным человеком?» — Вакансия Build Engineer.

«Расскажите о ваших неудачах. Чему вы на них научились?» — Вакансия менеджера по развитию софта.

«Вы когда-нибудь спорили с решениями начальника? Как вы решали разногласия? Назовите конкретный пример и объясните, как вы исправили проблему, каков был конечный результат. Как теперь относится к вам этот человек?» — Вакансия инженера-разработчика.

«Вы ставите стакан с водой на проигрыватель для пластинок и медленно начинаете увеличивать скорость вращения. Что случится сначала — стакан съедет, упадет или вода разольется?» — Вакансия инженера-механика.

«Расскажите о поступке, которым вы гордитесь». — Вакансия главного инженера-разработчика.

«Почему мы должны нанять именно вас?» — Вакансия старшего инженера-разработчика.

«Вы находчивы? Придумайте что-то необычное». — Вакансия инженера-разработчика.

«Опишите ваш поучительный опыт». — Вакансия специалиста по розничной торговле.

«Что важнее: решить проблему клиента или оставить у него хорошее впечатление?» — Вакансия специалиста по работе с клиентами.

«Почему компания Apple сменила свое прежнее название Apple Computers Incorporated на Apple Inc.?» — Вакансия специалиста.

«Вы выглядите довольно уверенно. Что вас может расстроить?» — Вакансия специалиста по ремонту iPad и iPhone.

«Давайте представим, что я покупатель. Покажите, что хотите мне помочь, используя только ваш голос». — Вакансия специалиста по работе с клиентами.

«Что вас сюда сегодня привело?» — Вакансия инженера-разработчика.

«Представьте приложение по типу iTunes, которое загружает много картинок. Картинки эти со временем устаревают. Какую стратегию вы бы использовали для того, чтобы их удалять?» — Вакансия инженера-разработчика.

«Представьте, что у вас есть банка с "честными" и "нечестными" монетами. Вы достаете одну, бросаете ее три раза, и выпадает последовательность: решка-решка-орел. Каковы шансы, что вы достанете "честную" или "нечестную" монету?» — вакансия ведущего аналитика.

«Какой день был лучшим для вас за последние четыре года? Какой самым плохим?» — Вакансия руководителя технических проектов.

«Когда вы заходите в Apple Store как покупатель, что вы замечаете в первую очередь и как вы себя в чувствуете в магазине?» — вакансия специалиста.

«Почему вы хотите работать в Apple? Чего из вашей нынешней работы вам будет не хватать, если Apple пригласит вас к себе?» — Вакансия инженера-разработчика.

«Как бы вы протестировали ваше любимое приложение?» — вакансия инженера-тестировщика.

«Чем бы вы хотели заниматься через пять лет?» — Вакансия инженера-разработчика.

«Как бы вы протестировали тостер?» — Вакансия инженера-тестировщика.

# Какие навыки ценят нынешние работодатели

Сегодня гибкие навыки востребованы, как никогда ранее. Лекции Deloitte Access Economics продвигают идею, что гибкие навыки в будущем будут задействованы в двух третьих всей работы уже к 2030 году. Но что именно скрывается за этим трендом?

Мир работы изменяется быстрыми темпами. Инновации, происходящие в цифровой реальности, накладывают отпечаток на то, как мы работаем, какими навыками пользуется.

С этой точки зрения вполне логично, что работодатели желают, чтобы их сотрудники демонстрировали востребованные навыки и справлялись с задачами, которые последняя волна, вероятнее всего, постаралась бы избежать. Или же речь идёт о более традиционных требованиях, вроде высоких коммуникативных навыков или умения адаптироваться к новым условиям.

Закрывая более 1000 вакансий каждый день, мы в Hays не понаслышке знаем, какие гибкие навыки ценятся работодателями выше всего:

1. Они хотят учиться?

Стремление к обучению - это наиболее востребованный личный навык в современном мире работы. Менеджеры по найму видят идеальных кандидатов активными и инициативными для постоянного собственного развития. Это может включать в себя следующее:

Прослушивание вебинаров и подкастов во время поездок;

Следить за конкуренцией;

Слушать отзывы клиентов;

Рекомендовать коллегам статьи

Вне зависимости от сферы вашей работы, желание оставаться в тренде и сохранять актуальность знаний высоко ценится в коммерческом мире. Это также показывает, что у вас развитое самосознание. Отслеживания изменения в своей индустрии, ваши знания помогут вам отметить пробелы и заполнить их самостоятельно.

2. Они понимают наших клиентов?

Технологии помогли эволюционировать поведению клиентов. Сегодня компании ориентируются на то, как клиенты взаимодействуют с их продуктами и какие поведенческие шаблоны при этом участвуют. Например, спортивные фанаты сегодня чаще покупают билеты через приложения, а не на кассах стадионов, отдыхающие зачастую пользуются агрегаторами билетов для поиска лучших предложений, а безработные предпочитают отправлять резюме онлайн.

Вот почему организациям требуются люди, которые будут в курсе последних технологических изменений в своей сфере и смогут предложить новые пути для развития бизнеса.

3. Они могут приспособиться к изменениям?

Работодатели стремятся нанимать людей, которые могут выходить из собственной зоны комфорта и которые видят изменения, как новые возможности для роста и инноваций. Умение принимать и адаптироваться – крайне важный навык, учитывая то, как быстро меняется мир работы. Причины для приспособления к изменениям могут быть самые разные: организационные и технологические изменения, расширение профессиональных навыков для сохранения конкурентоспособности на рынке труда. Некоторые изменения могут быть крайне неожиданными, зато они прекрасно показывают, как вы умеете адаптироваться к ситуации и насколько вы умеете принимать новые вызовы.

4. У них есть сильные межличностные и коммуникационные навыки?

Изучение чего-то нового и изобретение умных решений – это ключ к вашему продвижению по карьерной лестнице. Так или иначе, всё это будет не важно, если вы не способны делиться своими знаниями с остальными.

«Я хочу нанимать людей, у которых есть четкое видение всей картины мира, тех, кто может смотреть в будущее бизнеса и сферы в целом, тех, кто может общаться со своими коллегами и командами» - Алистэр Кокс, руководитель Hays

Естественно, изобретение новых идей и умение делиться своими взглядами прекрасно показывает вашу ценность для организации, но в первую очередь важно то, как именно вы общаетесь с людьми. Организации, которые поощряют свободу мысли и сотрудничество, прекрасно понимают, что в некоторых ситуациях дебаты могут вдохновить других сотрудников на предложение новых решений. Поэтому организации хотят видеть сотрудников, которые умеют:

Сохранять дебаты в профессиональных рамках, никогда не переходя на личности;

Не прерывать коллег, которые высказывают свои мысли;

Уважать чужие идеи

Также работодатели высоко ценят кандидатов, которые могут комфортно общаться с людьми на любом карьерном уровне, сохраняя профессиональные манеры.

5. Какие у них организационные навыки?

Работодатели ищут кандидатов, которые уделяют внимание организации своего времени, стараются довести свою продуктивность до максимума, соблюдают сроки и уверены в том, что имеющиеся ресурсы используются без малейшего шанса на ошибку. Мир работы порой бывает крайне непредсказуем, особенно в вопросах финансирования. Работодатели хотят, чтобы вы оставались сфокусированными вне зависимости от того, какая ситуация складывается снаружи.

Со знанием того, каких личных навыков ожидают от вас на будущем или нынешнем месте работы, эти умения позволят вам предстать перед работодателями в выгодном свете. Когда вы сумеете соединить эти личные навыки с цифровой грамотностью и релевантными техническими навыками, то вы станете намного ближе к достижению успешной карьеры.

# Портфолио: для каких профессий нужно и как его составить

21 декабря 2017

Портфолио — это подборка собственных работ, необходимых для демонстрации профессионального уровня кандидата. Это могут быть лучшие статьи, дизайн-макеты, картины, фотографии и прочие проекты.

Зачем нужно портфолио?

Основная цель составления портфолио — самопрезентация и привлечение работодателей или клиентов. Наглядно заявить о себе, продемонстрировать свои способности, знания и умения — вот основная задача соискателя при составлении портфолио.

По сути, это наглядная иллюстрация поговорки «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Вы можете долго и красноречиво рассказывать о своих профессиональных достижениях, но зачастую этого недостаточно. Лучший способ подтверждения слов — демонстрация работодателю ваших самых впечатляющих работ.

Кому нужно портфолио?

Традиционно портфолио было уделом представителей творческих профессий: фотографов и моделей, художников и дизайнеров, музыкантов и архитекторов, журналистов и рекламщиков.

Однако с каждым днем число профессий, представителям которых может пригодиться наглядная презентация навыков, неуклонно растет. Например, учителя могут попросить продемонстрировать программы, а то и видео его лучших уроков, преподавателей вузов — выдержки из их авторских лекций, юристов — подборку результатов их практической деятельности, а менеджеров — статистику заключенных ими договоров с диаграммами, графиками и пояснениями.

Как составить портфолио?

«Разумеется, „сдавать“ работодателю полную подшивку работ за все годы вашего трудового стажа не нужно. Отберите самые лучшие, разносторонние и успешные. А затем — систематизируйте их», — советует эксперт компании «Молнет» Марина Адамова.

Наш эксперт при составлении портфолио рекомендует придерживаться следующих принципов:

1. Отберите от пяти до десяти качественных работ. Это количество даст возможность работодателю оценить ваш уровень профессионализма и навыки работы.

Вчерашние выпускники могут включить в портфолио удачные студенческие проекты, особенно — отмеченные наградами и поощрениями. Про которые также стоит упомянуть.

2. Определитесь с последовательностью, в которой работы будут представлены в портфолио. Важно, чтобы информация была сгруппирована и удобна для восприятия. Работы, вложенные в портфолио, можно разместить в алфавитном порядке, по стилям, по проектам. Неплохой вариант — разложить работы по датам, чтобы работодатель мог оценить этапы вашего профессионального развития.

Еще один вариант — деление по жанрам. Например, для фотографа это могут быть пейзажные съемки, репортажи, портреты, свадебные съемки, детские фотосессии и проч. Для дизайнера интерьеров — проекты дизайна городских квартир, загородных домов, офисных помещений, магазинов и проч. Так вы сможете продемонстрировать широкий диапазон ваших возможностей.

Однако если вы устраиваетесь на работу в узкопрофильную компанию — не усердствуйте с широтой диапазона. Например, если вы претендуете на должность политического обозревателя, ваш работодатель вряд ли оценит по достоинству текст о детских подгузниках или обзор салонов красоты, сделанный вами для глянца, — как бы этот обзор ни был хорош.

3. К каждой работе добавьте описание: название проекта, заказчик, цель, краткие пояснения, время, затраченное на его создание.

4. Сделайте портфолио в двух видах: печатном и электронном. Первый пригодится непосредственно на собеседовании, второй вы можете отправлять вместе с резюме.

Распечатанное портфолио сложите в красивую папку. Вложите в нее титульный лист, на котором укажите свое имя, фамилию и контактные данные. Приложите свою фотографию в деловом стиле.

Оформляя папку, будьте креативным, но не переборщите. Стиль «дорого-богато», с вензелями, золотыми завитушками и вычурными шрифтами, в деловом мире не ценится. Однако и совсем простенько, серенько и скучно делать не надо — особенно если вы претендуете на позиции дизайнера, архитектора и тому подобное.

Электронное портфолио создают с помощью программ Photoshop, Illustrator, InDesign. Портфолио журналиста или копирайтера можно оформить в текстовом документе, предоставив ссылки на издания и ресурсы, где были опубликованы те или иные статьи, либо их скриншоты.

Электронное портфолио скопируйте на USB-накопитель, а также сохраните на каком-либо доступном ресурсе — например, в своей электронной почте или «Гугл-документах». Так его в любой момент можно будет открыть в интернете и переслать работодателю.

Грамотно составленное портфолио послужит вашей «визитной карточкой» и позволит работодателю оценить вас как компетентного профессионала.

Также оно поможет вам грамотно преподнести на собеседовании свои навыки и опыт, а значит — достичь успеха в поисках работы. Кроме того, профессионально сделанное портфолио в сложной ситуации может помочь вам пережить временное отсутствие работы и найти подработку. Например, разместив его в специальных интернет-сервисах, вы сможете найти заказчиков на фриланс, проектную работу.

# О чем молчать на собеседовании

15.12.2017

Обманывать нехорошо, говорили нам в детстве. Бывает и ложь во спасение, понимали мы с возрастом. А как насчет трудоустройства? Можно ли обманывать потенциального работодателя и о чем лучше промолчать на собеседовании?

О том, в каких ситуациях слово — серебро, а молчание — золото, читайте в статье SuperJob.

Все тайное становится явным

Банально, но факт: одно из главных правил успешного прохождения собеседования — не обманывать рекрутера. Приписывать себе обязанности, которые вы не выполняли, умения, которыми на самом деле не владеете, места работы, которых не существует, — все это абсолютное табу для человека, настроенного на успешную карьеру. Опытный менеджер по подбору персонала может легко распознать вашу ложь — в его арсенале масса соответствующих приемов.

Но даже если ему это не удастся, то кандидата, устроившегося на работу обманом, скорее всего, не ждет ничего хорошего. Коллеги быстро поймут, что, к примеру, его якобы «свободный английский» на самом деле недалеко ушел от уровня средней школы, а «большой опыт организации мероприятий» — всего лишь умение вовремя заказать кофе для участников деловой встречи.

И все же не секрет, что кое-какая информация может быть существенной помехой в трудоустройстве. Стоит ли по собственной инициативе сообщать рекрутеру о некоторых подробностях своей жизни? О чем лучше умолчать в резюме и на собеседовании?

Слишком короткий период работы

Бывает, что у соискателя есть некий негативный профессиональный опыт. Например, короткий период работы, не отраженный в трудовой книжке, — человек ошибся, ему не понравился коллектив или показались неинтересными обязанности, и он уволился через неделю-две после трудоустройства. Или даже не уволился сам, а попросил руководитель — как говорится, не срослось, не получилось.

Вносить ли подобный короткий период работы в резюме? Резюме — это документ, отражающий умения и навыки соискателя. Приобрел ли кандидат какие-то полезные умения за столь короткий период работы в компании? Едва ли. Так что избавьте рекрутера от излишней информации — пишите в резюме только то, что действительно значимо.

Другое дело, если короткий период работы в компании отражен в вашей трудовой книжке. В этом случае вопрос о причинах столь стремительного увольнения непременно возникнет у рекрутера — либо на собеседовании, либо уже в процессе оформления документов. Обманывать работодателя не следует: честно скажите, что ошиблись, приняли неправильное решение при трудоустройстве, а потом поняли свою ошибку и, не теряя понапрасну времени на неинтересной для вас работе, уволились. Лучше, если эту информацию рекрутер получит до того, как обнаружит запись в трудовой книжке уже при оформлении документов.

Конфликты с бывшим руководством

Большинству соискателей на интервью не избежать вопроса о причинах увольнения с предыдущей работы. Хорошо, если вы покинули прежнюю компанию исключительно в целях дальнейшего профессионального роста и развития — такой ответ продемонстрирует рекрутеру вашу высокую внутреннюю мотивацию к работе и будет очком в вашу пользу. Но как быть, если причиной увольнения стал серьезный конфликт с руководством или коллегами?

Надо понимать, что подробный рассказ о том, как вас третировал начальник и как вы страдали от мелкого вредительства коллег, будет очень серьезным минусом вашей кандидатуры в глазах менеджера по подбору персонала. Такого соискателя вполне могут счесть конфликтным, неконструктивным и не умеющим работать в команде.

С другой стороны, явный обман с вашей стороны («Отношения с руководителем были прекрасными, просто мне захотелось развиваться в смежной сфере») — это как минимум неэтично, а как максимум — опасно для карьеры. Ведь ложь может раскрыться, если рекрутер, к примеру, решит обратиться за рекомендациями на ваше прежнее место работы.

Как же быть? Искать золотую середину. Продумайте ваш ответ так, чтобы он не был обманом, но и не лишил вас возможности трудоустройства. Не критикуйте бывшего шефа за глаза, будьте готовы найти что-то хорошее в полученном с его помощью опыте. «У нас с бывшим руководителем расходились взгляды по некоторым рабочим вопросам. Я понял, что компания не готова к тем преобразованиям, которые я предлагаю, и решил искать другую работу»; «Я благодарна команде за то, что она научила меня работать в рамках часто меняющихся условий, но все же моей целью является несколько иная работа», — такие ответы, если они прозвучат искренне, вполне удовлетворят рекрутера.

О личном

Иногда рекрутеры задают вопросы о личной жизни соискателя. Бывает, что они кажутся кандидатам не слишком этичными, — в таком случае вы можете деликатно уйти от ответа. Лгать, конечно, не следует, но и рассказывать по своей инициативе о пережитом вами разводе или о планах через год завести ребенка вас никто не обязывает.

В этой ситуации важно облечь свой ответ в дипломатичную форму. Например: «В резюме сказано, что вы разведены. Что стало причиной развода?» — «Не вполне понимаю, какое это имеет отношение к моей будущей работе, но раз вы спрашиваете, готов ответить. Мы с супругой просто не сошлись характерами».

Подработки, неудачи, проблемы…

О чем еще можно умолчать на собеседовании, если, конечно, вас не спрашивают об этом, что называется, в лоб? Не стоит по своей инициативе рассказывать работодателю о подработках, которыми вы занимались, будучи сотрудником предыдущей компании: это заставит его задуматься о том, готовы ли вы отдаваться работе целиком.

Хорошо подумайте, прежде чем посвящать рекрутера в детали неудачного проекта с вашим участием, если, конечно, он сам не спросит вас об этом. Промолчать лучше и о том, что у вас когда-то были проблемы с алкоголем, но вы с этим справились, и о прочих личных проблемах, которые давно и успешно решены.

И все же грань между ложью и умолчанием очень тонкая. Промолчать о каких-то серьезных обстоятельствах, которые впоследствии могут повлиять на вашу работу (например, о том, что ваш ребенок часто болеет и вам придется время от времени брать больничный), — значит, подвергнуть риску свою репутацию порядочного человека. Иными словами, вам решать, о чем говорить, а о чем молчать на собеседовании.

# Как одеться на собеседование

5 декабря

Правильный костюм поможет произвести нужное впечатление на собеседовании. Имиджмейкер Анна Кустова рассказывает, что уместно надеть на встречу с HR.

Анна Кустова, имиджмейкер

Для собеседования стоит одеваться тщательней, чем вы обычно ходите на работу, — это правило хорошего тона. Кроме того, от первого впечатления во многом зависит ваш успех.

Главное, чтобы костюмчик сидел

Самый важный совет относительно костюма, который можно дать тем, кто отправляется на собеседование: выбирайте одежду, в которой вам комфортно. То есть костюм должен соответствовать деловому дресс-коду и вам должно быть в нем удобно — ничего нигде не жмет, не натирает, не морщинится.

От того, насколько хорошо вы себя чувствуете, насколько себе нравитесь, зависит ваша уверенность в себе.

Поэтому если вы не привыкли носить деловые костюмы или купили для собеседования обновку — «поживите» в этой одежде. Походите в ней немного по дому, встаньте к зеркалу и отрепетируйте то, что хотите рассказать о себе HR. Это точно не будет лишним.

Правила делового дресс-кода

В зависимости от компании и вакансии, на которую вы претендуете, выбирайте business style или самый строгий вариант дресс-кода — business best.

Business style предполагает костюм, но вместо пиджака можно надеть кардиган или пуловер классического кроя. Фактура ткани должна быть гладкая — твид и букле «расслабляют» образ. Выбирайте однотонные костюмы или костюмы в неяркую тонкую полоску. Обувь, ремень и сумка могут не сочетаться по цвету, но должны гармонично вписываться в общий вид.

Business best — это обязательно деловой костюм, неярких синих или серых оттенков. Ремень, обувь и сумка должны быть одного цвета. Рубашки — бледных тонов. Для мужчин обязателен галстук — однотонный или в неяркую полоску.

Образ для собеседования должен быть минималистичным — вы демонстрируете не столько себя, сколько свои деловые навыки.

Даже если вы собеседуетесь на креативную должность, на первое интервью с HR лучше выбрать подчеркнуто деловой образ. Нужно сделать акцент на своих творческих способностях — аккуратно поиграйте с аксессуарами. Яркие детали добавят креативности.

Значение цвета

Выбирая костюм и аксессуары, обратите внимание на цвета, которые планируете использовать для создания своего образа.

Отдайте предпочтение неярким, чистым цветам. Темно-синий и его оттенки говорят о серьезности соискателя, его целеустремленности и коммуникабельности. Насыщенный темно-бирюзовый — демонстрирует лидерские амбиции.

Оттенки серого и коричневого — показывают надежность и стремление к стабильности.

Хорошо подходит для собеседования бежевая гамма — спокойная и уравновешенная.

Модный в этом сезоне бордово-винный цвет подходит для собеседования, но при условии, что вы достаточно уверенны в себе, а вот красный цвет рекомендуется выбирать исключительно для аксессуаров.

Избегать стоит розового цвета — на подсознательном уровне он сигнализирует о просьбе о протекции и иногда инфантильности. Яркие желтые, оранжевые, зеленые цвета, как основные в костюме, тоже нежелательны — они отвлекают. Есть опасность, что HR запомнит не вас, а ваш костюм.

Принт

Деловой стиль обычно подразумевает или отсутствие какого-либо принта, либо геометрический принт на некоторых деталях костюма.

Рисунок с острыми углами добавит образу динамики, но если углов слишком много, может восприниматься как проявление агрессии. Для костюмной ткани часто используется неяркая вертикальная полоска. А вот с горизонтальными полосками и клеткой нужно быть аккуратнее — эти узоры более демократичны и не всегда уместны на собеседовании.

Всегда неуместны — цветочный принт, пейсли и уж тем более провокационные надписи или забавные картинки. Эти вещи оставьте для нерабочего времени.

# Причина увольнения: говорить прямо или сгладить?

21 ноября

Что делать, если причиной увольнения стала тяжелая атмосфера в коллективе или не удалось сработаться с руководством? Сказать об этом прямо или придумать что-то нейтральное? Мы спросили об этом экспертов.

Объяснение причины ухода от предыдущего работодателя (если компания не была ликвидирована) — вопрос щекотливый. С моей точки зрения, нужно говорить правду — озвучить реальную причину. Общее пожелание: не нужно вдаваться в подробности и долго останавливаться на этой теме. Говорите нейтрально, без обиды или раздражения. Долгое копание в «грязном белье» бывшего или текущего работодателя вызывает негативную реакцию у потенциального. Екатерина Тихвинская, директор по персоналу ЗАО «Упонор Рус».

Я бы посоветовала все-таки сглаживать свой ответ и не называть такие причины увольнения, как тяжелая атмосфера в коллективе или не сложившиеся отношения с руководством, в качестве основных. Любого потенциального работодателя настораживает подобная информация — кандидата они видят в первый раз, а эти причины могут двояко трактоваться (неизвестно, кто был «виновником», может быть, дело не в работодателе, а в личных особенностях сотрудника). Елена Гулько, директор департамента по управлению персоналом, группа компаний BAON.

Вопрос о причинах увольнения неизбежен, и придумывать ничего не надо. Если основная причина — нездоровый климат в коллективе, постарайтесь убрать эмоции и сформулировать для себя, что еще подтолкнуло вас к поиску работы. Возможно, должность «тупиковая», а вы хотели расти по вертикали, или не было системы обучения, а вам было важно развиваться профессионально. Сказать же о том, что для вас важен климат в коллективе можно просто в ходе интервью и без тени негатива. Ольга Крючкова, начальник отдела подбора персонала компании «Корпус Групп».

Все люди разные, и то, что для кого-то «структурированный и четкий процесс», для другого — бюрократия, например. Поэтому я всегда рекомендую говорить на собеседовании корректно, но правдиво. Это позволит рекрутеру сравнить ситуацию у вашего предыдущего работодателя с компанией, в которой открыта вакансия, а значит, уменьшит риск ошибок при выборе новой работы/работодателя. Нина Мулева, начальник управления подбора и адаптации персонала ГК «МЕГАПОЛИС».

Конечно, о перечисленных вами причинах увольнения лучше не говорить. Если кандидат скажет, что уволился из-за плохих отношений с коллегами или руководителем, потенциальный работодатель сделает вывод, что соискатель не гибок, не лоялен к компании, и с ним сложно будет договариваться. Вообще, если не складываются отношения в коллективе, стоит поискать причину в себе. А если там действительно была очень сложная обстановка, почему же человек не разглядел это сразу? Людмила Попова, руководитель службы персонала, ООО «Русский рыбный мир».

# Причины ухода с прошлого места работы

20 декабря

Один из неловких вопросов на собеседовании — о причинах ухода с прежнего места работы. Попробуем разобраться, как отвечать на этот вопрос?

Можно, конечно, ответить дежурной фразой про необходимость дальнейшего развития. Но это объяснение ожидаемо — работодатель может решить, что им вы пытаетесь замаскировать основную причину. Можно честно выложить всю подноготную, даже если причина вашего ухода была весьма неприглядной. Вашу искренность оценят, но на работу могут и не взять. И что делать?

Когда нечего опасаться

Если у вашего увольнения есть вполне приличная, всем понятная причина, то вас не должен смутить интерес работодателя к этой теме. Среди причин, которые можно смело озвучивать на собеседовании:

Ликвидация компании, закрытие направления.

Смена места жительства. Вы переехали в другой район, и на дорогу до прежнего места работы стало уходить слишком много времени.

Переезд компании в новый офис, до которого вам неоправданно неудобно и долго добираться.

Маленькая зарплата. Эту причину стоит озвучивать, если новый работодатель предлагает существенно большую сумму денежной компенсации. Если вы решите ответить именно так, стоит кратко пояснить, почему вам перестало хватать денег. Например, вы согласились на предыдущую зарплату будучи неопытным выпускником, а сегодня достигли определенных профессиональных успехов и уверены, что стоите больше (вы уже сравнили на Rabota.ru несколько вакансий с похожим опытом, навыками, достижениями). Или у вас случилось пополнение в семье.

Семейные обстоятельства: перевод супруга на новое место работы, рождение ребенка, болезнь близкого родственника, переезд в другой город и так далее.

Неудобный график работы. Например, вас решили перевести на сменный график, а вы хотите работать классическую «пятидневку».

Никакой критики и сплетен

«О бывшем работодателе — как о бывшей второй половинке. Либо хорошо, либо ничего. Почему? Да потому что любой человек, услышав, как вы говорите гадости о своем прежнем руководстве, тут же подумает: „А что этот человек будет говорить про нашу компанию, когда уйдет от нас?“» — уверена бизнес-тренер Мария Владимирова.

Так что будьте предельно деликатны, не ругайте бывшего шефа или коллег. Если истинная причина вашего увольнения выглядит не слишком лицеприятно, постарайтесь найти равновесие между честностью и чрезмерной критикой. Лучше всего — заранее продумайте корректную формулировку, которая, с одной стороны, не будет откровенной ложью, а с другой — позволит вам не вдаваться в подробности.

О чем стоит промолчать:

Плохие отношения с сослуживцами. Зависть коллег, офисные интриги, подсиживание, ссоры. Не надо об этом! Любой работодатель ценит коммуникабельных и стрессоустойчивых сотрудников и вряд ли захочет принять на работу активного участника офисных войн. Даже если вы в них не виноваты.

Плохой начальник. Не оценил, придирался, притеснял. Это все — пустые обвинения. Если вы не можете подтвердить их стопроцентными доказательствами — лучше промолчите.

Обошли повышением. Эта причина может вызвать у потенциального работодателя вопрос: а были ли основания для повышения?

Постоянные переработки. Это случается в любой компании. Авралы, сверхурочные, срочные проекты. Даже если это не является нормой в данной компании — от форс-мажора никто не застрахован, и лучше взять на работу сотрудника, с которым в такой ситуации не возникнет проблем.

Интимные моменты. Приставал шеф, поссорились с любовницей генерального директора, ваше место понадобилось сыну начальника. Об этом лучше молчать, иначе бы будете выглядеть сплетником.

Личные причины негативного характера: частые больничные, развод, депрессия, нахождение под следствием и так далее.

«Серая» зарплата. У каждого работодателя есть что скрывать. Нужно ли выносить сор из избы?

Правильные формулировки

Но что делать, если рассказывать об истинной причине увольнения не хочется? Подберите позитивную, понятную всем и социально одобряемую причину ухода. Например:

Несмотря на то, что с работой я успешно справлялся, отдача от нее оказалась меньше, чем я ожидал.

Для меня важно осваивать новое, повышать профессиональный уровень, добиваться больших результатов, в том числе в карьерном и материальном плане. В прежней компании таких возможностей не было.

У меня появилось желание сменить вид деятельности или характер работы.

Постарайтесь в своем ответе затронуть именно те факторы, которыми славится потенциальный работодатель и которые были невозможны на предыдущем месте работы. Например, если в компании развито корпоративное обучение, вы можете рассказать о том, что для вас важно внимание работодателя к обучению персонала, проведению тренингов и так далее.

«Подобные ответы характеризуют вас как человека активного, готового к новым вызовам и победам, желающего получать новые знания и навыки, применять их в новых сферах и брать на себя больше ответственности», — говорит Мария Владимирова.

Если вы виноваты

Самая сложная ситуация — если вас уволили по вашей вине, и в трудовой книжке есть соответствующая запись.

Тут вам придется сказать правду. При этом честно объясните, по какой причине вы допустили нарушение трудовой дисциплины, расскажите о смягчающих вашу вину обстоятельствах и о том, как вы раскаиваетесь в своем поступке. Это будет выглядеть лучше, чем неловкие попытки оправдаться и списать все на козни завистников.

Если же вы виноваты, но не настолько, чтобы увольнять вас «по статье», и бывший работодатель разрешил вам уйти «по собственному», об этом тоже не стоит умалчивать. Правда все равно может всплыть — например, если потенциальный работодатель захочет взять рекомендации. Поэтому говорите все честно — но смягчите формулировки. Нелишним будет рассказать о том, что вы проанализировали ситуацию и сделали из нее соответствующие выводы. Коротко расскажите, в чем именно была ваша ошибка — в неправильном исполнении должностных обязанностей или же в неудачном выстраивании отношений в коллективе. Перечислите, что вы планируете делать в дальнейшем, чтобы подобное не повторилось.

# Как ответить на 7 распространенных вопросов для собеседования

Я всегда советую клиентам, которые отправляются на собеседование, готовиться к самым разным вопросам.

Многие работодатели действительно спрашивают обо всем подряд в надежде застать соискателя врасплох и посмотреть, как он реагирует на неожиданные ситуации.

Не удивляйтесь, если вас попросят назвать животное, которым вы хотели бы стать, разработать дизайн набора с приправами для слепых или описать алгоритм действий при обнаружении пингвина в холодильнике.

Если вы не готовы к подобным вопросам, у нас для вас хорошие новости.

Далеко не все работодатели используют эти странные приемы. Многие предпочитают стандартные методы. Вот семь самых распространенных вопросов, которые они обычно используют.

1. "Расскажите о себе"

Это очень пространный вопрос, который может быть сформулирован по-разному. Для ответа на него я рекомендую клиентам заготовить короткую презентацию длиной в 2-3 минуты и описать в ней свой опыт, цели и профессиональные планы в краткосрочном и долгосрочном периоде. Презентацию можно использовать не только на собеседованиях, но и на различных мероприятиях для знакомства с другими представителями вашей отрасли.

2. "Почему вы уходите с текущего места работы?"

Постарайтесь ответить на этот вопрос максимально честно и кратко, не поливая грязью текущего и всех предыдущих работодателей. Не говорите лишнего. Объясните, чему вы научились и чего вам не хватает (без негативной коннотации), и плавно подведите разговор к тому, чего вы ждете от новой должности. Если вы говорите о том, что хотите сменить направление деятельности, опишите желаемые изменения и то, как новая должность вам в этом поможет.

3. "Обозначьте свои ожидания по заработной плате"

Отправляясь на собеседование, тщательно продумайте стратегию для обсуждения финансовых вопросов. Соберите информацию о средней зарплате для вашей отрасли и сходных должностей. Определите для себя желаемый диапазон, но не называйте цифры раньше собеседника. Тот, кто раскрывает карты первым, всегда проигрывает. Если собеседник на вас давит, скажите, что вас больше интересует сама должность и вы готовы уступить. Если собеседник все равно не называет цифру, сообщите ему диапазон и изъявите желание обсудить детали.

4. "Почему вы хотите работать в этой компании?"

Подготовьте максимально детальный и четкий ответ. Расскажите, чем вам приглянулась вакансия и почему вам кажется, что она вам подходит. Изучите историю компании и найдите факты, которые нельзя прочесть на первой странице результатов поиска в Google. Если вы знаете, что у компании есть проблемы, и вы можете их решить, сообщите об этом, но только при условии, что вас готовы слушать. Сосредоточьтесь на том, чем вы будете заниматься, а не на бонусах и рабочем графике.

5. "Опишите свои достоинства"

Этот вопрос дает вам возможность похвастаться своими достижениями. Не пренебрегайте ею! Руководствуясь собранной информацией о компании, выберите одно из своих качеств, которое имеет прямое отношение к вакансии. Подчеркните, что это качество помогло вам добиться успеха в прошлом, приведите примеры и озвучьте отзывы других людей. К примеру, сообщите, что предыдущий руководитель хвалил вас за внимание к деталям. Это очень мощный прием. Опишите свои планы по использованию этого качества в новой должности при условии, что вам дадут такую возможность.

6. "Расскажите о своих недостатках"

Этот вопрос обычно звучит неожиданно, но он не доставит вам хлопот, если вы обдумаете ответ заранее. Выберите недостаток, над которым вы работаете. Расскажите собеседнику о проблемах, которые вы испытывали в прошлом, и опишите шаги, которые вы предпринимаете для того, чтобы исправиться. Приведите конкретный пример, иллюстрирующий улучшения в этой области.

7. "Есть ли у вас к нам вопросы?"

Если собеседник предлагает вам задать встречный вопрос, никогда не отказывайтесь от этой возможности! Представитель компании хочет видеть перед собой заинтересованного человека, который заранее придумал для него значимые вопросы. Скорее всего, к тому моменту какие-то ответы уже прозвучат, поэтому подготовьте несколько вариантов, чтобы вам не пришлось судорожно выкручиваться. Вот неплохой пример: "Как вы будете оценивать успех специалиста, который займет эту должность?"

Собеседования - это неотъемлемая часть процесса поиска работы, сопряженная с сильным стрессом, потому что любая, даже малейшая ошибка может лишить вас работы, которая вам идеально подходит. Тщательно готовьтесь к собеседованиям, планируйте все заранее, и вы будете готовы к чему угодно...

...кроме, разве что, пингвинов в холодильнике.

# Как пройти отбор

**Как пройти «воронку отбора»: правила Елены Ларичевой, VENTRA**

17.07.2015  Сергей Дружинин

Елена Ларичева дает практические советы менеджерам, оставшимся в кризис без работы, и развенчивает мифы о рынке труда. Как пройти фильтры HR и выйти на переговоры с руководителем — в материале DK.RU.

[**Елена Ларичева**](http://ekb.dk.ru/wiki/laricheva-elena-viktorovna)**, руководитель урало-сибирского офиса кадровой компании**[**VENTRA**](http://ekb.dk.ru/wiki/ventra)**:**

— Работая на проектах аутплейсмента (помощь в трудоустройстве высвобождаемого персонала, по заказу компании-клиента) прихожу в странному, на первый взгляд, выводу. Практически 100% людей, внезапно оказавшихся на рынке труда в активном поиске работы, не понимают принципов эффективного поведения на нем.

Особенно этим страдают соискатели, которые последние несколько лет своей профессиональной деятельности были, что называется по другую сторону баррикады — не искали работу, а нанимали. Не проходили интервью, а проводили.

В очередной колонке для DK.RU я расскажу о том, как успешно пройти все фильтры отдела кадров и выйти на собеседование с руководителем.

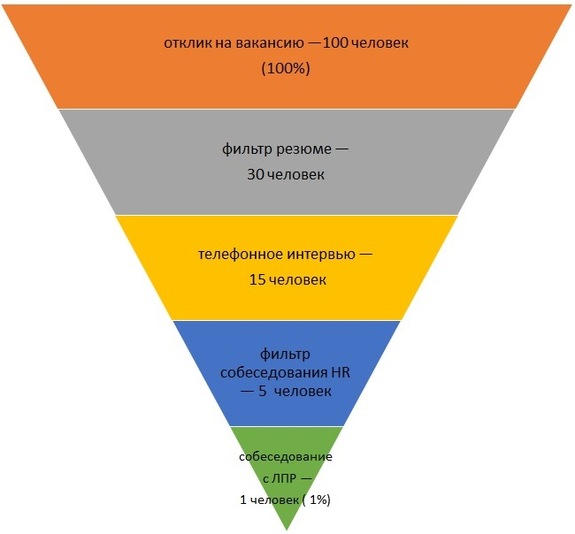
Миф:

Чтобы получить хорошую работу, надо обязательно говорить с непосредственным руководителем, а не с посредниками в виде отдела кадров и прочих HR.

Реальность:

Надо пройти все этапы отбора.

При поиске и подборе персонала процесс идет по технологической цепочке или «воронке отбора». «Воронка отбора» — это система фильтров, через которую приходится пройти соискателю на вакансию.

**

*Пример «воронки отбора» на должность регионального менеджера*

Основные фильтры воронки:

**1| Фильтр резюме — отсев 70%.** Фильтр максимально формализованный. Проводит чаще всего менеджер по персоналу с минимальным опытом. Отсев идет по формальным признакам и критериям: наличие или отсутствие необходимого по времени и функционалу  опыта, занимаемые должности, дается оценка уровня компаний, в которых работал соискатель, частота смены места работы, наличие «белых пятен», т.е. временных отрезков, когда человек нигде не работал.

Важно, чтобы в резюме обязательно были ключевые слова, по которым идет автоматизированная выборка резюме: название должности, конкретные должностные обязанности, конкретные названия компаний и т.д. По некоторым оценкам, время на просмотр одного резюме кандидата колеблется от 20 секунд до 1 минуты (!). Итог — выборка резюме для телефонного интервью.

**2| Фильтр телефонного интервью — отсев до 50%.** Цель — выяснить ответы на ключевые формальные вопросы: готов ли кандидат рассматривать данную вакансию, устраивает ли его месторасположение компании, указанные в вакансии условия, график работы. Уточняются дополнительные, но не менее важные требования, на которые часто соискатели не обращают внимания: наличие или отсутствие личного автомобиля, прав категории «В», уровень знания иностранного языка, готовность к командировкам и т.д.

В ходе интервью идет отсев по признакам — грамотности речи, активности, в некоторых случаях соответствия «голоса» вакансии, адекватности вопросов и полноте ответов. В целом у рекрутера создается первое впечатление о кандидате и принимается решение о приглашении его  на собеседование.

Опять же: интервью может проводиться специалистом с минимальным опытом, действующим по формальным заданным сценариям.

**3| Фильтр собеседования с HR — отсев до 60%.** Проверка на «вменяемость и адекватность», соответствию корпоративной культуре, личности и стилю управления будущего функционального руководителя. В зависимости от уровня должности интервьюер от «девочки с минимальным опытом» до HRD.

В качестве критериев отсева:

•    фейс-контроль (соответствие визуальному образу кандидата на вакансию)

•    адекватность поведения (может проверяться заданиями типа «заполните анкету, она небольшая, всего 7 страниц) — смотрят и оценивают не то, что пишет кандидат, а КАК он реагирует на ситуацию)

•    соответствие профессионального опыта, заявленным критериям (оценка может быть поверхностная, формальная: было — не было, есть опыт — нет опыта). Но могут и глубоко копать, через профессиональное интервью

•    Профессиональное интервью — интервью по компетенциям. Может проводиться HR самостоятельно, так и с приглашением  непосредственного  руководителя. Как правило, на этом этапе идет профессиональный разговор об опыте кандидата и оценка соответствия его профессиональных компетенций задачам вакантной позиции.

**4| Выбор итоговых кандидатов — интервью с будущим руководителем**, принимающим решение, либо коллегиальное интервью. Оценка и решение непосредственного руководителя может быть основана на интуитивном выборе, а не на профессиональных качествах соискателя (ощущения работодателя: понравился/не понравился, сработаемся/не сработаемся).

Если в интервью участвует профессиональный HR, то идет дополнительная профессиональная оценка соответствия компетенций предстоящим задачам. Решение может приниматься коллегиально, но если функциональный руководитель против, то скорее будет учтено его мнение, чем мнение HR.

**5| Job-offer для финального кандидата.** Получение подтверждения от кандидата о его принятии. Именно на этом этапе может начаться реальный торг по «стоимости кандидата». Если стороны не договариваются, то отбор либо начинается заново, либо предложение делается «запасному кандидату».

При поиске работы необходимо понимать принцип действия «воронки отбора». **Задача кандидата — дойти до лица, принимающего решение (ЛПР).** Все «крики, о ничего не понимающих HR, дурных анкетах, и собеседованиях «ни о чем» не приводят к нужному результату. Чем больше человек возмущается на промежуточных этапах подбора, тем ближе он к категории «неадекватных кандидатов» и тем меньше шансов дойти до реального собеседования и до лица реально принимающего решения.

Необходимо учитывать, что критерии отбора (воронки) различаются при подборе в разные типы компаний (зависят от размера компании, а также ее юрисдикции — иностранный или российский бизнес), от уровня должности, на которую идет подбор. Чем крупнее и «иностраннее» компания, тем более формализован процесс подбора. Чем более бизнес «российский», тем сильнее «интуитивность» при принятии решения. Я не выделяю отдельно такие этапы отбора, как профессиональное тестирование, психологическое тестирование и различные центры оценки. Но возможности этих фильтров так же следует учитывать. Они могут применяться и на первичных этапах отбора (профессиональный, психологический тест) и на итоговых (центр оценки). При этом кандидаты на позиции линейного уровня, вообще могут оцениваться только по принципу «вменяемости и адекватности».

Итак, что нужно сделать, чтобы пройти «воронку отбора»

**1|** Следует усвоить, что при отборе кандидатов на вакансию действуют определенные правила и критерии. Это технологический процесс и не стоит  пытаться  его изменить.

**2|** Осознать цель и назначение каждого этапа и принять «правила игры».

**3|** Минимизировать риски отсева, создав «продающее резюме».

**4|** Правильно отвечать на вопросы  телефонного интервьюера.

**5|** Готовиться  к каждому этапу собеседований. Для этого необходимо узнать максимально полную информацию о внутренней структуре компании, в которой вы хотите работать, о том, с кем предстоит встречаться и какую  предположительно роль будет играть в отборе каждый интервьюер. В ходе первичных интервью основная задача — «понравиться и произвести впечатление нужного кандидата».

**6|** Пройти формальные этапы отбора для доступа к ЛПР. Провести сбор информации о ЛПР, о том, какие кандидаты ему нравятся, и по каким критериям он производит оценку и отбор. В идеале, если вы хорошо подготовились к предыдущим этапам и вам удалось расположить и привлечь на свою сторону HR, все эти нюансы Вы сможете узнать у «той самой девочки, которая ничего не знает и не понимает в вашей работе».

**7|** На встрече с ЛПР вести профессиональный диалог. Попутно оценивая свои впечатления от человека/руководителя, с которым вам возможно предстоит в ближайшем будущем работать.

(Именно после этого этапа многие отказываются от предложения работодателя, так как четко понимают, что не хотят работать с данным руководителем, или не интересны предстоящие задачи)

**8|** При получении Job-offer быть готовым к торгу максимально выгодных условий из возможных на данной позиции. Для этого хорошо понимать среднюю цену позиции на рынке труда и иметь четкие аргументы своей повышенной стоимости.

**9|** Главное на всех этапах — **демонстрировать ответственность и обязательность**. Не пропадать, делать то, о чем договорились (звонок, встреча, предоставление дополнительной информации).

# Как подготовиться к собеседованию: вредные советы

28.08.2015 Сергей Дружинин

Оставим на минуту проблемы с валютой, санкционными запретами и пр. Позитивный ЛАЙФХАК на DK.RU. «Есть два лучших времени прихода на собеседование: задолго ДО назначенного времени, и сильно ПОСЛЕ...»

[Елена Ларичева](http://ekb.dk.ru/wiki/laricheva-elena-viktorovna), руководитель урало-сибирского офиса кадровой компании [VENTRA](http://ekb.dk.ru/wiki/ventra), дает практические советы менеджерам, оставшимся в кризис без работы, и развенчивает мифы о рынке труда.

В очередной колонке для DK.RU она рассказывает о том, чего не стоит делать на собеседовании — в формате вредных советов.

Как «подготовиться» к собеседованию

1| Постарайтесь ничего не узнавать о компании, в которую идете на собеседование. Ни к в коем случае не запоминайте имя руководителя компании, не изучайте сайт компании, не собирайте отзывы о ней в интернете. На собеседование как на экзамен — «с пустой, но светлой головой».

2| Желательно перед собеседованием пробежать кросс и лучше не принимать после этого душ. Пусть собеседник сразу поймет, что перед ним человек, серьезно увлекающийся бегом по пересеченной местности.

3| Для усиления эффекта значимости нужно воспользоваться возможностями парфюмерной и косметической промышленности. Здесь главное не скромничать. Чем больше, тем лучше.

4| Для усиления эффекта от своего появления, можете покурить перед дверью.

5| Есть два лучших времени прихода на собеседование: задолго ДО назначенного времени, и очень сильно ПОСЛЕ. Реакция вашего собеседника на ваше появление сразу позволит оценить насколько в компании рады такому уникальному кадру как вы.

6| Говорите, говорите и говорите. Не слушайте вопросы, не пытайтесь на них отвечать. У вас должен быть четкий план вашей отрепетированной презентации, и вы должны свято ему следовать.

7| Начинайте всегда с вопросов о будущей заработной плате. Это самый важный вопрос и прежде чем тратить свое драгоценное время на интервью, расставьте все точки над i.

8| О должностных обязанностях и перспективах можно вообще не спрашивать. Вот выйдите на новую работу и все само станет ясно. Особенно не надо об этом говорить, если еще не выяснен до конца главный вопрос — а сколько будет денег.

9| Никогда не задавайте встречных вопросов. Даже если вас об этом настоятельно просят. А вдруг они решат, что вы не понимаете с первого раза.

10| Также не стоит договариваться о времени и способе обратной связи по итогам. Не надо показывать, что вы заинтересованы в ее получении.

11| Лучше всего, для усиления эффекта, дать для обратной связи недействующий адрес электронной почты и номер телефона, который заблокирован. Пусть помучаются, пытаясь дозвониться до такого кандидата как вы.

12| Ну и для усиления эффекта, если все-таки до вас дозвонятся, долго вспоминать, о какой компании идет речь.

13| Самый главный совет. Получив оффер, если такое все-таки произойдет, передумайте и не сообщите об этом. Вот весело-то будет!

# 15 правил переговоров при найме на работу

Дипак Малхотра

[Май 2014](http://hbr-russia.ru/archive/journal/13702/)

Переговоры с потенциальным работодателем редко проходят гладко.

Вот три типичных ситуации.

Идет третий раунд интервью в компании, которая вам нравится, а вы только что получили приглашение на собеседование от фирмы, в которой вам еще больше хотелось бы работать. И тут — совсем некстати — менеджер первой компании ставит вопрос ребром: «Как вы знаете, у нас много претендентов на эту должность. Нам нравитесь вы, и мы надеемся, что это взаимно. Если мы предложим вам хорошие условия, вы придете к нам работать?»

Вы получили приглашение на работу, которая вам интересна, но зарплата там ниже, чем вы, по вашему мнению, заслуживаете. Вы спрашиваете своего потенциального начальника, готова ли компания обсуждать этот вопрос. «Обычно мы не нанимаем людей с такой подготовкой, как у вас, и у нас тут совершенно другая культура, — отвечает она. — В этой работе вас должны интересовать не только деньги. Вы хотите сказать, что не пойдете к нам, если мы не повысим зарплату?»

Вы работаете уже три года и вполне всем довольны, но вам названивает агент по найму и твердит, что в других местах вы заработаете больше. Уходить вы не хотите, но вам хочется справедливой оплаты труда, и было бы неплохо попросить о прибавке. К сожалению, в компании жесткий бюджет, а вашему начальнику не нравится, когда кто-то пытается сыграть на том, что его переманивают в другую фирму. Как быть?

Каждый из этих сценариев по-своему сложен — и показателен в плане того, как непросто могут проходить переговоры о приеме на работу. Все больше компаний оплачивают труд сотрудников акциями, опционами и бонусами, привязывая эту форму оплаты к индивидуальным и коллективным достижениям. Все больше работодателей при найме людей с МВА используют такие методы, как взрывные предложения (срок принятия решений ничтожно короткий) или скользящие поощрительные премии, зависящие от того, насколько быстро кандидат дает согласие. Это ограничивает ваши возможности и не оставляет времени сравнивать условия. Нынешние управленцы чрезвычайно мобильны, поэтому у людей, претендующих на одну и ту же должность, обычно бывают разные сильные стороны, разные зарплатные ожидания и разный опыт работы. Из-за этого работодателям сложно устанавливать нормы и разрабатывать стандартные компенсационные пакеты.

В некоторых отраслях, где мало вакансий, соискателям не из чего выбирать и трудно поднимать планку на переговорах — условия диктует наниматель. Там у тех,  кто остался или может остаться без работы, положение на собеседовании становится еще менее вы­игрышным.

Но людям, мастерски владеющим искусством ведения переговоров, сложный рынок труда предоставляет уникальные возможности. С помощью переговоров можно добиться многого, особенно когда ситуация предполагает разные варианты исхода.

Я изучаю и преподаю мастерство ведения переговоров и часто консультирую нынешних и бывших студентов. Несколько лет я читаю лекции на эту тему (их запись  можно посмотреть на сайте  www.NegotiateYourOffer.com). Каждый случай уникален, но существуют стратегии, тактики и правила, которые помогут вам решить ряд проблем, возникающих во время переговоров с работодателями. Приведу 15 из них.

**Помните  о значении привлекательности**

Это вроде бы очевидное, но чрезвычайно важное правило. Люди будут бороться за вас, только если вы  им понравитесь. Когда вы сделаете или скажете что-то, что представит вас в менее привлекательном  свете, ваши шансы добиться более выгодного предложения снизятся. Речь не только о вежливости,  но и об умении сглаживать противоречия, неизбежно возникающие на переговорах: об искусстве требовать заслуженного и не производить впечатления жадины, указывать на недостатки в условиях работы и не казаться мелочным; проявлять настойчивость и не быть занудным. Чтобы справиться с этой задачей, переговорщики обычно смотрят, как люди реагируют на их манеру разговора (для этого можно отрепетировать интервью с друзьями).

**Объясняйте,  почему вы заслуживаете того, чего требуете**

Понравиться работодателю — даже не половина дела. Он должен убедиться, что вы заслуживаете условий, на которые претендуете. Не рассчитывайте на то, что представленные вами документы сделают за вас всю работу, — обязательно дополните их подробным рассказом. Не стоит просто перечислять свои требования (скажем, 15-процентное повышение зарплаты или разрешение раз  в неделю работать дома) — лучше четко объяснить, почему вы имеете на это право (есть причины, в силу которых вы заслуживаете больших денег, чем другие кандидаты; по пятницам ваши дети раньше возвращаются из школы). Если вы не можете аргументировать свои желания, возможно, их лучше вовсе не высказывать. Опять же, не забывайте, что ситуация, когда вы, с одной стороны, стараетесь понравиться, с другой — объясняете, почему заслуживаете большего, — довольно щекотливая. Вы можете показаться заносчивыми, рассказывая о своей исключительной ценности, если тщательно не продумаете, как правильно подать  информацию.

**Показывайте,  что заполучить вас вполне  реально**

Кто захочет тратить силы и добиваться для вас более привлекательных условий, если есть подозрение, что в итоге вы все равно откажетесь?! Кому охота повышать ваши шансы  на успех в чужой компании?! Если  вы решили выторговать себе щедрый компенсационный пакет, дайте понять, что у вас серьезные намерения. Иногда можно подогреть азарт потенциального работодателя, сообщив ему, что на вас большой спрос. Но не переборщите: люди могут подумать, что вы недосягаемы, — так зачем им лезть из кожи вон? Если вы намерены надавить, перечисляя свои варианты трудоустройства, не забудьте добавить, почему — или на каких условиях — вы с удовольствием от всего откажетесь и выберете именно эту компанию.

**Старайтесь  понять своего  собеседника**

Переговоры ведут не компании, а люди. Вы сумеете повлиять на человека, сидящего напротив вас, только если поймете его. Что его больше  всего интересует или волнует? Переговоры с предполагаемым -начальником и с -представителем кадровой службы — две большие разницы. Кадровика вы скорее всего можете засыпать вопросами, вызнавая все подробности и условия. Но раздражать мелочными, на первый взгляд, претензиями того, кто может стать вашим начальником, — ни к чему. С другой стороны, представитель кадровой службы должен, возможно, нанять десяток человек и потому не захочет делать для вас исключения, а вот начальник, который выиграет от вашего прихода в компанию, может, если что, замолвить за вас словечко.

**Принимайте  во внимание  обстоятельства собеседника**

Допустим, вы понравились потенциальному работодателю. Допустим, он думает, что вы стоите тех денег, которые просите. Но это не значит, что он непременно выполнит ваши требования. Почему? Потому что он может быть связан жесткими ограничениями вроде «потолка» зарплаты, которые с помощью переговоров не устранить. Ваша задача — понять, что обсуждаемо, а что нет. Если вы, к примеру, имеете дело с крупной компанией, которая одновременно нанимает 20 специалистов одного профиля, едва ли вам дадут более высокую зарплату, чем остальным. А вот обсудить дату выхода, время отпусков и поощрительную премию при приеме на работу вполне реально. Если же вы ведете переговоры с небольшой компанией, которая прежде не брала людей на такую позицию, можно обсудить первоначальную сумму зарплаты и название должности — и больше ничего. Чем лучше вы понимаете обстоятельства, тем выше вероятность того, что вы сумеете предложить обоюдовыгодные условия.

**Будьте готовы к трудным  вопросам**

Неудобные вопросы сбивают соискателей с толку. «Вы получаете другие предложения о работе? Если мы завтра предложим вам занять эту должность, вы согласитесь? Мы — именно то, что вам нужно?» — мало кто рассчитывает услышать на собеседовании такие вопросы. Если вы к ним не готовы, то, скорее всего, неуклюже уклонитесь от ответа или, что еще хуже, соврете. Мой совет: ни в коем случае не лгите на переговорах. Даже если в будущем ложь и не обернется против вас, обманывать просто-напросто неэтично. Еще одна опасность: стараясь вежливо ответить на неудобный вопрос, можно переусердствовать и лишиться своих козырей. Нужно обязательно готовиться к вопросам и темам, которые могут заставить вас защищаться, поставить вас в неловкое положение или раскрыть ваши недостатки. Ваша задача — отвечать честно, не производя при этом впечатления непривлекательного кандидата и не слишком сдавая свои позиции. Если заранее продумать ответы на подобные вопросы, ваши козыри, скорее всего, останутся при вас.

**Пытайтесь  понять, что  стоит за каждым вопросом**

Если, несмотря ни на что, вы не смогли предугадать всех вопросов,  помните: главное — не формулировка, а намерение спрашивающего. Каверзный вопрос вполне может  оказаться безобидным. Работодатель, который интересуется, примите ли вы его предложение завтра же, возможно, вовсе не хочет загонять вас в угол, а просто пытается понять, насколько искренен ваш интерес. А вопрос о других предложениях может быть задан, просто чтобы уточнить, какого рода работу вы ищете, и понять, есть ли у компании шанс  вас заполучить. Если вопрос вам не нравится, это не повод подозревать худшее. Отвечайте на него в соответствии с тем, как вы его поняли, или попросите интервью-ера пояснить, с какой целью он его задает. Если вы проявите искренний интерес и выкажете готовность все объяснить, лучше будет всем.

**Учитывайте  все факторы**

Для многих «переговоры о работе» — синоним «переговоров о зарплате». Очень жаль, потому что удовлетворенность работой во многом  определяется другими факторами, которые тоже можно обсуждать, —  и обсуждать их, пожалуй, проще,  чем зарплату. Не зацикливайтесь  на деньгах. Оцените все в целом: обязанности, местоположение, командировки, гибкость рабочего графика, возможности для роста и продвижения по службе,  прибавки, перспективы постоянного повышения квалификации и т. д.  Думайте не только о том, сколько  вам должны платить, но и о том, когда. Возможно, вы предпочтете сейчас получать меньше ради того, чтобы в будущем продвинуться по карьерной лестнице.

**Обговаривайте вопросы  не последовательно, а одновременно**

Если вы получаете предложение  о работе и что-то в нем вам не нравится, лучше все свои правки внести сразу. Представьте себе такой расклад. Вы говорите: «Зарплата низковата. Можно ли как-то решить этот вопрос?» -Потенциальные работодатели улаживают проблему, а вы на это: «Спасибо. Вот тут еще два момента, которые хотелось бы уточнить…» Так делать не стоит. Если вы сначала попросите о чем-то одном, будет казаться, что это и есть ваше условие: вам пойдут навстречу, и вы примете предложение (или хотя бы решение). Если же вы на этом не остановитесь, а будете все время говорить: «А вот еще один вопрос…», то на великодушие или понимание рассчитывать уже не придется.  Кроме того, если у вас больше  одного требования, надо не просто их перечислить, но и обозначить относительную важность каждого из них. Иначе работодатель выберет пару наименее принципиальных для вас требований, потому что их проще выполнить, и будет считать, что вы договорились. Ваши условия почти не улучшатся, а партнер по переговорам будет считать свою задачу выполненной.

**Не торгуйтесь ради того,  чтобы просто торговаться**

Боритесь с искушением доказать всем, что вы — великий переговорщик. Это болезнь студентов МВА, только что прослушавших курс по ведению переговоров. При первом же случае — на первом же интервью — они бросаются с места в карьер. Мой совет: если что-то для вас важно, обязательно настаивайте на своем. Но не торгуйтесь из-за каждой мелочи. Стараясь получить чуть-чуть больше, вы только дразните гусей — и ограничиваете свои возможности договориться с компанией в дальнейшем, когда это будет действительно нужно.

**Синхронизируйте предложения о работе**

Когда приступаешь к поиску работы, хочется получить хотя бы одно предложение, чтобы чувствовать себя увереннее. Это особенно справедливо для молодых выпускников, которые видят: все вокруг ходят на собеседования, а некоторые уже празднуют первые победы. Как ни странно, с этим могут быть проблемы: сделав предложение, компания ожидает, что вы дадите ответ достаточно быстро. Если вы хотите сравнивать варианты, предложения должны поступать одно за другим. Поэтому не бойтесь затормаживать переговоры с одним потенциальным работодателем и ускорять с другим, чтобы все варианты рассматривать одновременно. Тут важно соблюдать меру: если вы слишком тянете — или слишком напираете, — компания может потерять к вам интерес и нанять другого кандидата. Но есть одна хитрость. Если вы хотите отсрочить предложение, попросите второй или третий раунд интервью провести чуть позже.

**Избегайте  ультимативных требований, игнорируйте или сглаживайте их**

Никому не нравится, когда ему диктуют, что делать. Поэтому старайтесь не выдвигать жестких требований. Иногда это выходит непроизвольно — когда мы пытаемся продемонстрировать свою силу или когда расстроены и все идет не так. То же самое касается вашего собеседника. Я лично просто игнорирую такие требования, ведь в какой-то момент человек, выдвинувший их, может сообразить, что вот-вот все испортит, и решит взять свои -слова назад. Ему проще будет это сделать, не теряя лица, если дело не дошло до обсуждения. Если кто-то вам говорит: «Мы никогда на это не пойдем», не цепляйтесь к словам и не заставляйте людей повторять их. Лучше скажите: «Да, это, видимо, трудный вопрос, раз беседа приняла такой оборот. Может, мы пока обсудим другие проблемы?» Сделайте вид, что собеседник ничего такого не говорил, и постарайтесь отвлечь его. Если требование было выдвинуто сознательно, вам дадут это понять.

**Помните: никто не настроен  против вас**

Тяжелые переговоры о зарплате или долгие проволочки с утверждением официального предложения могут вызвать у вас ощущение, что потенциальные работодатели что-то против вас имеют. Но, если процесс зашел уже достаточно далеко, значит, вы нравитесь этим людям и они хотят, чтобы так было и дальше. Задержка с решением того или иного вопроса может объясняться обстоятельствами, которые вы себе в полной мере не представляете. А запаздывающее письмо с предложением о работе означает, что вы — не единственная забота кадровика. Оставайтесь на связи, но проявляйте терпение. А если терпения не хватает, не звоните представителям компании в раздражении или гневе — лучше спросите о сроках и о том, можете ли лично вы сделать что-нибудь для ускорения процесса.

**Не прекращайте переговоры**

Помните: то, о чем сегодня нельзя договориться, завтра может стать предметом обсуждения. -Интересы и обстоятельства со временем меняются. Когда кто-то говорит «нет», он имеет в виду: «сегодня это невозможно». Через месяц тот же человек, вполне вероятно, сумеет сделать то, чего не мог раньше: например, продлить срок ожидания вашего ответа или повысить вам зарплату. Допустим, вы хотите по пятницам работать дома, а потенциальный начальник против. Может, у него нет полномочий решить этот вопрос. Но не исключено также, что он пока не доверяет вам настолько, чтобы согласиться с таким графиком. Через полгода ваш авторитет, возможно, укрепится, и вы сумеете убедить руководителя в том, что вы способны добросовестно трудиться дома. Будьте готовы продолжать начатый ранее разговор и подталкивайте к этому других.

**Трезво смотрите на вещи**

Это последнее и самое важное правило. Вы можете профессионально вести переговоры и все равно -потерпеть неудачу, если это, образно говоря, не ваша игра. В конечном счете, удовлетворенность работой зависит не столько от -переговоров, сколько от самой работы. Как показывают опыт и научные данные, отрасль и должностные обязанности, карьерный путь и повседневные контакты (например, с начальниками и коллегами) значительно более важны, чем отдельные условия работы. Правила, которые я перечислил, помогут вам эффективно вести переговоры и получить то предложение, которого вы заслуживаете. Но применять их надо только после продуманного и осознанного поиска работы, цель которого — убедиться, что путь, который вы выбираете, поведет вас туда, куда нужно именно вам.

**Дипак Малхотра** — преподаватель делового администрирования в Гарвардской школе бизнеса (отделение переговоров, организаций и рынков)

Источник: <http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/a13700/#ixzz3daWEjIU6>

# Собеседование: когда лучше всего упомянуть об отпускных планах

[Джон Лис](http://hbr-russia.ru/blogs/929/)

15.06.2015

Собеседование проходит успешно, и у вас возникло ощущение, что вам отдают предпочтение перед другими кандидатами. Однако у вас проблема. Вы знаете, что работодателю нужно, чтобы вы вышли на работу поскорее, а у вас уже запланирован длительный отпуск. Работу нужно начать в июле, но вы уже забронировали билеты на август, и тариф не предполагает возможности возврата денег при отмене.

Когда же лучше сказать об этом?

Кандидатам свойственно волноваться о любом моменте, который может помешать положительному исходу переговоров, и отпуск в этом списке — один из самых значительных. Когда же будет правильным упомянуть уже намеченный отпуск или задать вопрос о политике компании в этой области?

Выбор момента имеет огромное значение. Стоит всерьез задуматься, когда именно раскрыть карты. Очевидно, что, произнеся фразу «Жду не дождусь, когда смогу приступить к работе», вы уже ни в коем случае не сможете потом сказать: «Я свободен не раньше, чем через четыре месяца». И не важно, по какой причине: из-за отпуска или потому, что вам нужно закончить проект на текущей должности.

Золотым правилом здесь будет подождать до тех пор, пока в организации не решат, что вы и есть их основной претендент. Оставьте любые вопросы и сомнения насчет отпуска или гибкого графика до устного предложения о работе. В конце концов, выяснение подобных моментов — часть тщательной проверки всех деталей, которая имеет место между получением предложения и его принятием. Всегда можно произнести что-то вроде: «Буду очень рад приступить к работе, когда мы утрясем все детали».

Читайте материал по теме: [15 правил переговоров при найме на работу](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/a13700/)

Когда придет время раскрыть свои планы, тщательно продумайте, что они означают — как для вас, так и для работодателя. Даже если вы еще не запланировали отпуск, взять тайм-аут для отдыха между разными работами будет весьма разумно: вам может предоставиться редкая возможность не проверять почтовый ящик своего смартфона на пляже. Но внимательно прислушайтесь к перечислению нанимателем своих проблем. Если ситуация такова, что нужно срочно бросаться в бой, может быть, действительно не стоит жалеть о внесенных депозитах и купленных билетах.

Но сначала испробуйте риторику переговоров — не обращаясь к языку беспокойства. Вместо того чтобы обозначать свой отпуск в качестве проблемы, упомяните его вскользь как одну из мелочей, которую нужно уладить перед вашим приемом на работу (наряду с мелкими корректировками договора и должностной инструкции). Когда вы говорите «Я уверен, что мы можем с этим разобраться», это звучит гораздо лучше, чем «Мне очень жаль, но...». Также можно попробовать подать информацию «в стиле бутерброда» — плохую новость между двумя хорошими. То есть проявите энтузиазм насчет своей новой работы, потом скажите об отпускных планах, а затем поговорите о том, чего вы планируете добиться для компании на этой должности. Если вами действительно заинтересовались, это сработает, потому что «я хочу» потонет в том, что вы можете принести организации.

Порепетируйте манеру, в которой вы будете обсуждать все это, с той же тщательностью, с которой вы готовитесь к любому другому возможному «подводному камню». В реальности все предполагаемые вами проблемные моменты обязательно станут препятствиями на вашем пути — но лишь с вашей помощью. Например, когда вы говорите о своей общественной деятельности, это может внушить мысль о том, какая вы разносторонняя личность. Но стоит подать ее неправильно, и работодатель вынесет из вашего рассказа идею о том, что работа для вас не самое главное.

Читайте материал по теме: [Два типа людей, с которыми никогда не стоит вести переговоры](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/p14044/)

Произнося натренированные перед зеркалом монологи, прислушайтесь к посланию, которое вы выдвигаете на первый план. Сколько в нем заботы о себе, любимом, и сколько внимательного отношения к точке зрения работодателя? Если дискуссия будет проходить под соусом «мне нужен перерыв», наниматель может легко прийти к выводу, что вы склонны к выгоранию. Если ваше расписание вплотную забито личными делами, как вам удастся передать мысль, что вы с нетерпением ждете возможности взяться за работу? Другая сторона хочет, чтобы вы сказали «да» с искренним энтузиазмом, иначе вы будете выглядеть как человек, который, когда его пригласили на лучшую в мире вечеринку, еще проверяет свой ежедневник.

Часто те, кто нанимает вас на работу, выглядят этакими непробиваемыми суперменами. Но в действительности они хотят понравиться окружающим не меньше вас (или по меньшей мере им бы хотелось, чтобы вы выглядели как человек, который на данном этапе готовится сделать карьерный поворот). От вас им нужен высокий уровень лояльности и низкий уровень риска. Если вы сможете продемонстрировать оба эти аспекта, у вас есть хороший шанс получить и желанную работу, и столь необходимый отпуск.

**ДЖОН ЛИС**

*Автор книг «How to Get a Job You'll Love» и «The Interview Expert».*

# Как успешно пройти собеседование по телефону

7 июня 2015

Нередко именно телефонное собеседование (или же общение по Skype) позволяет рекрутеру понять: подходит ли данный кандидат компании, стоит ли его приглашать для дальнейшей беседы в офис. Впрочем, и соискатель, в свою очередь, может сделать вывод, нужна ли ему эта работа.

Таким образом, одно из важнейших достоинств собеседования, проводимого по телефону, — возможность сэкономить время (и деньги!) сторон.

**Когда проводят собеседование по телефону**

* Когда время на поиск сотрудника ограничено (в ходе телефонного разговора сразу отметаются те, кто не мотивирован, чей опыт и притязания не устраивают [рекрутера](http://rabota.mail.ru/search/vacancy?only_with_salary=false&area=113&enable_snippets=true&clusters=true&text=%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%80%D1%83%D1%82%D0%B5%D1%80&currency_code=RUR&salary=) и т.д.).
* Когда соискатель сам звонить по указанному в вакансии телефону (впрочем, некоторые работодатели предпочитают, чтобы кандидаты связывались с ними по почте, прикладывая к письму [резюме](http://rabota.mail.ru/article/15674) и портфолио).
* Когда кандидат проживает в другом городе.
* Когда рассматривается претендент на [удаленную работу](http://rabota.mail.ru/search/vacancy?enable_snippets=true&clusters=true&area=113&schedule=remote&from=cluster_schedule).
* Когда соискатель в сопроводительном письме сообщает, что по какой-либо причине в данный момент не может приехать в офис компании. К примеру, у него нет возможности отпроситься на собеседование с текущего места работы (которое он и хочет поменять!).

**Готовимся к телефонному интервью**

«Резюме я разместила [на работном сайте](http://rabota.mail.ru/) недели две назад, пару раз заходила, обновляла, — рассказывает Наталья Л., [инженер-программист](http://rabota.mail.ru/search/vacancy?only_with_salary=false&area=113&enable_snippets=true&clusters=true&text=%D0%98%D0%BD%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D1%80-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B8%D1%81%D1%82&currency_code=RUR&salary=). — И вот как-то утром захожу в метро, а тут — звонок из службы персонала компании N. Я не растерялась, говорю: извините, сейчас не могу с Вами говорить — еду в метро, но рада буду пообщаться в любое удобное время. Договорились, что рекрутер мне перезвонит в 17.00. Очень хорошо. Я, когда домой пришла, сразу же нашла в Сети сайт компании, текст открытой вакансии. И, когда мне перезвонили, была уже готова к разговору. В результате получила приглашение в офис на интервью. И вот уже год как в штате».

Действительно, если вы точно знаете, что вам должны позвонить из службы персонала, стоит заранее подготовиться к интервью:

* распечатать текст открытой вакансии, внимательно изучить требования к соискателю и функционал, чтобы презентовать себя в беседе с рекрутером, исходя из полученной информации. Естественно, если уже на этапе знакомства с вакансией вы понимаете, что, увы, не подходите, лучше не вводить собеседника в заблуждение — ваш обман все равно будет раскрыт;
* посетить сайт работодателя, выяснить, каковы цели и ценности, которых придерживаются в компании;
* держать поблизости ручку и блокнот — в ходе беседы вам наверняка захочется сделать пометки, чтобы в дальнейшем [задать рекрутеру ряд вопросов](http://rabota.mail.ru/article/15696). И, конечно, если вас пригласят на очное собеседование, вам понадобится записать время и адрес, по которому вас будут ждать.

**Несколько полезных советов**

К сожалению, иногда у кандидата просто нет возможности перенести время беседы (к слову, некоторые рекрутеры как раз и стремятся застать претендента врасплох, чтобы понять, как тот ведет себя в экстремальной ситуации, когда у него нет времени на подготовку «правильных» ответов!). Но не стоит отчаиваться — соблюдайте спокойствие и следуйте нашим советам:

* по возможности постарайтесь, чтобы посторонние звуки не мешали вашему общению с собеседником (если, конечно, вы заинтересованы в данной вакансии, а рекрутер хочет поговорить с вами «именно сейчас»);
* если ваши домашние неподалеку, объясните им знаками, что у вас важный разговор, но ни в коем случае не кричите, прикрыв трубку рукой что-то из разряда «да вы замолчите когда-нибудь?! Вы что, не видите, что я занят?!». Это только вам кажется, что вашему собеседнику на другом конце провода ничего не слышно;
* если же вы общаетесь по Skype, позаботьтесь так развернуть экран, чтоб ничего лишнего не попало в кадр (ни разгрома на рабочем столе, ни плакатов любимых рок-групп, ни фанатских роз и проч.);
* не стоит во время общения с рекрутером курить, пить кофе. Желательно избавиться и от жевательной резинки;
* постарайтесь, чтобы ваш голос звучал спокойно, но доброжелательно. Ни в коем случае нельзя демонстрировать собеседнику свою усталость, раздражение. Как, впрочем, и излишнюю радость от того, что ваше резюме, наконец, заметили;
* ваши ответы должны быть содержательны, конкретны, но при этом лаконичны — без воды и ненужных подробностей;
* избегайте слов-паразитов, жаргоннных и диалектных выражений;
* не перебивайте рекрутера («да-да, я уже понял», «ну, это понятно» и т.д.);
* не упускайте возможность задать HR-специалисту вопросы. Конечно, идеальный вариант — если он сам это предложит, но вы всегда можете тактично попросить его подробнее остановиться на освещении определенных моментов. Более того, нежелание соискателя задавать вопросы настораживает интервьюера, сигнализирует о малой заинтересованности в работе в данной компании;
* когда придет время задавать вопросы рекрутеру, не стоит сразу же спрашивать его о величине вознаграждения. Да, эта информация важна и ею не нужно пренебрегать, но вначале все же стоит задать несколько вопросов по функционалу, по требованиям, предъявляемым к соискателю и т.д.;
* даже если вы получили от рекрутера всю интересующую вас информацию, не спешите прощаться — дождитесь, когда он подытожит разговор.

И самое главное: если после традиционного «мы свяжемся с вами» вам никто не перезвонит, не падайте духом! Прокрутите в голове весь разговор, попытайтесь понять, что пошло не так, чтобы в будущем не оказаться в подобной ситуации.

# 10 фраз, которые Вы должны забыть при поиске работы

*Вам кажется, что вы были идеальным кандидатом и собеседование прошло отлично,но вам предпочли другого соискателя? Возможно, вас подвели мелочи, о значении которыхвы никогда не задумывались. Специально для участников сообщества****Центр Бизнес-Образования****мы собрали 10 фраз, которых вам следует избегать в процессе интервью.*   
**1. «Расскажите мне подробнее о компании, я ничего о вас не знаю».**

Каждый HR-специалист стремится найти кандидата, который заинтересован в конкретнойвакансии, а не в том, чтобы просто найти работу. Даже если вы отправляли резюме на всепозиции, которые выдал вам поиск сайта трудоустройства и даже если в глубине души интервьюер это понимает, не следует это афишировать. Подготовка к собеседованиювключает в себя изучение информации о потенциальном работодателе, хоть вы и вправеожидать, что более подробную информацию получите на интервью.

**2. «Мой руководитель был ужасен»**

Собеседование – это не место для выражения своего негатива и сведения личных счетов.Вы должны сосредоточиться на ваших сильных сторонах, а конфликты с коллегами говорято вас как человеке некоммуникабельном и не ориентированном на работу в команде.Вы хотите, чтобы таким было первое впечатление о вас? Конечно, вас спросят и о причинахухода, и, возможно, об отношениях в коллективе, а ваша задача — избегать оценочных суждений.

**3. «Я очень волнуюсь».**

Все прекрасно понимают, что стресс перед собеседованием вполне оправдан. Тем не менее,HR-специалист заинтересован в том, чтобы найти грамотного, уверенного в себе специалиста, а не того, кто оправдывает свои оплошности и оговорки волнением. Ваш имидж пострадает, если вы будете вести себя таким образом, поэтому не пытайтесь надавить на жалостьрекрутера и оправдаться перед ним.

**4. «Мой главный недостаток – привычка откладывать дела на потом».**

…Или непунктуальность. Или неумение построить беседу с заказчиком. Или любой другой недостаток, который имеет непосредственное отношение к работе. Вопрос о слабости или недостатке – один из любимых у современных рекрутеров. И до сих пор он ставит в тупикмного соискателей, хотя решение проблемы давно найдено. Например, если вы претендуетена позицию бухгалтера, вы можете смело признаваться, что испытываете дискомфорт при публичных выступлениях – вряд ли это существенно повлияет на оценку вас как специалиста.А соискатель на творческую должность может рассказать об усталости от рутиннойоднообразной работы.

**5. «Прошу прощения, мне нужно ответить на звонок».**

Никакие вежливые извинения и оправдания не смогут исправить смазанного впечатления, которое вы оставляете тем, что в процессе интервью отвечаете на сотовый телефон. Деловой этикет в этом плане диктует достаточно четкие правила, которых вам следует придерживаться – отключать на собеседовании все средства связи.

**6. «Я обладаю такими качествами, как коммуникабельность, стрессоустойчивость…»**

Приводите в пример реальные измеряемые показатели, избегая шаблонных выражений. Увеличение прибыли, появление новых клиентов, крупные контракты – вот это интересует работодателя. Как отмечает эксперт City Business School, СЕО Support Partners и хедхантерКонстантин Борисов, компания вообще не нанимала бы людей, если бы могла. Компания нанимает решения проблем. Покажите, что вы можете обеспечить работодателю решение.

**7. «Между работой и семьей я выберу семью».**

Эту похвальную точку зрения не следует озвучивать на собеседовании, поскольку рекрутера интересует в первую очередь ваша профессиональная жизнь. Не стоит перебарщиватьс описанием своей преданности работе и стремления к карьерному росту (тем более если этоне соответствует действительности), но и рассказывать об обратной расстановке приоритетовне стоит. Ваша задача – убедить работодателя в том, что вы ценный сотрудник.

**8. «В моей истории нет ничего примечательного».**

Вы можете представить, сколько «непримечательных» сотрудников собеседует среднестатистический HR-специалист в день? Даже если в вашем опыте работы, биографии, интересах и образовании нет ничего выделяющегося, вы должны создать это конкурентное преимущество с нуля. Если вы не можете сделать это самостоятельно, то обратитеськ коучам, однако, выделиться каким-то образом из толпы необходимо. А если жесамореклама вызывает у вас отторжение, задумайтесь, если вы не смогли назвать своих сильных качеств, которые делают вас уникальным, то смогут ли их увидеть другие?

**9. «Для меня очень важен длинный отпуск».**

…Как и для любого сотрудника, который придерживается грамотных принципов work-lifebalance. Однако настолько ли это важно для вас как для соискателя, чтобы говорить об этомна собеседовании? Согласитесь, что такие темы лучше обсуждать непосредственно перед трудоустройством, а во время интервью более правильно уточнить рабочие обязанности, задачи, цели компании и требования.

**10. «Вся информация обо мне – в моем резюме».**

Похвально, что вы собрали качественное портфолио и составили грамотное резюме. Однако,если бы работодателю это было достаточно, он ограничился бы дистанционным рассмотрением кандидатов. Вас пригласили в офис для самопрезентации, поэтомуне стесняйтесь рассказывать о себе и своих достижениях.

# Презентация себя любимого

Вряд ли кто-то поспорит с тем, что умение правильно преподнести себя в обществе открывает многие двери. Люди, обладающие навыками самопрезентации, быстрее и проще находят друзей, спутников жизни и, конечно, работу.   
  
Из чего же складывается самопрезентация? Секреты грамотной подачи себя на собеседовании с потенциальным работодателем раскрывает портал [Superjob.ru](http://www.superjob.ru/).  
  
**Домашнее задание**  
Произвести хорошее впечатление на собеседовании сложно без тщательной домашней подготовки. Сядьте и подумайте, как и о чём Вы будете говорить с потенциальным работодателем, запаситесь фактами, подтверждающими Ваши достижения на предыдущих местах работы, продумайте ответы на возможные вопросы. Такой психологический тренинг позволит увереннее чувствовать себя на интервью, вести диалог на равных, да и просто поднимет Вам настроение.  
  
**Правило 30 секунд**  
Существует мнение, что у человека есть лишь 30 секунд, для того чтобы понравиться. Действует это правило и при трудоустройстве. Ваша задача – сделать так, чтобы после Вашего появления с Вами захотелось общаться ещё и ещё. Произвести позитивное первое впечатление поможет тщательно продуманный внешний облик для визита к потенциальному работодателю. Ваш голос – также немаловажный штрих к портрету, поэтому постарайтесь, чтобы он звучал уверенно, но вместе с тем вежливо. И, конечно, будьте пунктуальны – серьёзные специалисты (а ведь Вы именно из таких) на деловые встречи не опаздывают!  
  
**Расскажите о себе**  
Как правило, на собеседовании работодатель просит кандидата рассказать о себе. Здесь важно не теряться и выделить главное, что характеризует Вас – как личность и как специалиста. Расскажите о том, как реализуете себя в выбранной профессии, чего достигли за годы работы и чего хотите достичь на заинтересовавшей Вас должности в новой компании. Говорите быстро, чётко, убедительно. Никакой «воды» и лирических отступлений – только самое важное, имеющее непосредственное отношение к цели Вашего визита – получить желаемую работу.  
  
**Проявите интерес**  
На собеседовании Вы должны не только заинтересовать рекрутёра своей персоной, но и проявить ответный интерес к компании, работу в которой хотите получить. Когда основана организация, как устроены бизнес-процессы отдела, в который Вы трудоустраиваетесь, чего ждут от Вас в самые первые месяцы работы и какие карьерные перспективы могут открыться впоследствии? Подобная заинтересованность — ещё один плюс в Вашу пользу.  
  
**Без слов**  
Помните, что впечатление о Вас складывается не только из того, что и как Вы говорите. Невербальные средства в деловом общении играют не меньшую роль. При этом отрицательное впечатление производят скрещённые на груди руки (признак закрытости, нежелания быть искренним), ёрзание на стуле, чрезмерная жестикуляция, а вот хорошая осанка, открытый взгляд на собеседника, приветливая улыбка – без слов скажут о Вашем расположении и заинтересованности.   
  
**На расстоянии**  
Самопрезентация — это всё то, что формирует Ваш образ, даже когда Вы не находитесь рядом с человеком. Телефонный разговор или письмо по электронной почте — это тоже способы заявить о себе. На следующий день после встречи с рекрутёром полезно позвонить ему или отправить письмо, в котором Вы благодарите за встречу и уделённое Вам внимание, а также тактично интересуетесь, когда будет принято решение по Вашей кандидатуре. Такой разговор или письмо – не только элемент делового этикета. С его помощью можно вовремя исправить оплошности, допущенные во время разговора, уточнить детали.  
  
Стать мастером самопрезентации непросто, ведь азам этого искусства не учат в школе, и соискателям приходится постигать эту важную науку самостоятельно. Но практика творит чудеса – и со временем навыки правильной подачи себя войдут у Вас в привычку. Как известно, дорогу осилит идущий!

# Наниматели лгут

Я получила это письмо от одного из своих читателей:

*«Уважаемая Джей Ти!*   
*Почему работодатели прибегают ко лжи, чтобы мы согласились к ним устроиться? Последние две компании, в которых я работал, действовали по одной схеме: сначала надавали мне обещаний, но, как только к ним устроился, они сразу же о них забыли.Я устал от пустых обещаний, но не знаю, как с этим бороться. Что я делаю не так?»*

Подобное явление сегодня, увы, не редкость. И, откровенно говоря, ситуация будет только ухудшаться. В силу все более острой нехватки талантливых кадров компании ведут нечистую игру и не чураются любых методов, чтобы заполучить ценных работников. В этом материалея расскажу подробней об этой растущей тенденции.

Почему некоторые работодатели прибегают к розовым очкам при вербовке кандидатов

Работодатели, которые прибегают к недобросовестной практике привлечения талантливых кадров (наподобие описанного выше случая), как правило, отчаянно пытаются улучшить положение дел в своей неблагополучной компании — и полагают, что с помощью новых талантливых сотрудников можно будет устранить проблемы. Они дают себе клятвенные обещания: «Если мы сможем привлечь лучших специалистов в организацию и изменитьположение дел к лучшему, мы сдержим все обещания, которые дали, принимая этих людейна работу».

Таким образом, нанимая вас на определенную должность, они рассчитывают получить результаты, которых должны достичь, чтобы сдержать данное вам обещание. Но,к сожалению, новые кадры не решат проблем компании, терпящей убытки, и не восстановятсломленную корпоративную культуру.

Прежде чем вы поймете, что вас одурачили, компания найдет массу предлогов и оправданий,почему она не сможет выполнить данные вам обещания — и, возможно, даже попытается преподнести все так, что вам даже неудобно будет спросить об этом. Как будто это ваша вина. Звучит знакомо, не так ли?

**7 возможных ложных обещаний при приеме на работу**

Каждый раз, когда компания делает следующие заявления, вы должны повременить со своимрешением — устраиваться туда работать или нет — и попытаться получить больше информации, прежде чем принимать все за чистую монету. Одни выполняют данные ими обещания, другие нет — и в ваших интересах выяснить, кто из них говорит правду. Потенциальная ложь:

1. Здесь у вас будут большие возможности для продвижения по службе.

2. Вместе с бонусами и премиальными надбавками у вас будет выходить в два раза больше.

3. Мы не будем вторгаться в вверенную вам территорию управления и делать пертурбации.

4. Для вас предусмотрены тренинги и обширные программы профессиональной подготовки.

5. Максимальная гибкость при составлении рабочего графика позволит вам работать из домав случае необходимости.

6. Мы готовы нанять вам в помощь дополнительный персонал, когда у вас будет много работы.

7. После того как вы решите эту проблему / наладите дела в отделе / разберетесь с этимвопросом и т.д., мы перебросим вас на новый перспективный и очень интересный проект.

Чтобы избежать обмана, нужно освоить те же приемы, которым учили специалистов по подбору кадров для того, чтобы распознать ложь во время собеседования с потенциальнымкандидатом.

Используйте «оборотную сторону поведенческого интервьюирования», чтобы вывести потенциального работодателя на чистую воду

Поведенческое интервью, или «интервью по поведенческим индикаторам», — это специальные приемы, которые рекрутеры используют для того, чтобы определить, что за человек сидит перед ними, каковы его способности выполнять определенную работу и уровеньквалификации. Это открытые вопросы (вопросы, которые требуют развернутых ответов, ане простого «да» или «нет»), нацеленные на то, чтобы заставить кандидатов представить как можно более подробную информацию, касающуюся следующих аспектов:

— умение работать в команде,

— стиль работы,

— количество успешно завершенных проектов,

— умение преодолевать трудности,

— способность справляться с изменениями.

Рекрутеры используют поведенческие интервью, чтобы оценить глубину знаний кандидатов вих функциональных областях, умение отвечать на вопросы в соответствии с поставленнойзадачей, систему ценностей и ее соответствие потребностям организации.

Они также пытаются выявить и отсеять обманщиков, слабых работников или кандидатовс большими запросами. Подбор персонала — удовольствие не из дешевых. Поведенческое собеседование предназначено для того, чтобы свести к минимуму кадровые неурядицы.

**Почему бы вам не сделать то же самое?**

**Вы можете!**

Когда настанет ваш черед задавать вопросы на собеседовании (обычно в конце разговора),вы можете подготовить список открытых поведенческих вопросов, которые заставят потенциального работодателя более четко сформулировать, каким образом он собираетсявыполнять свои обещания, данные вам. Например, задайте ему эти семь вопросов, так как они напрямую относятся к возможным ложным обещаниям, представленным выше:

1. Могли бы вы привести мне примеры людей, которых вы взяли на работу в течениепоследних двух лет на аналогичные должности и которые уже получили повышение?Сможете ли вы мне рассказать, как им удалось этого добиться?

2. Могу ли я поговорить с кем-то в компании, кому удалось в два раза увеличить свой доход благодаря премиям и бонусам? Я бы хотел бы узнать больше о том, как они этого достигли.

3. Я знаю, что пертурбации могут случаться, ведь со временем бизнес меняется. Какие гарантии вы даете, что этого не произойдет? Есть какой-то официальный документ, подтверждающий это, или вроде того?

4. Могли бы вы поподробней рассказать, чем отличается формальное обучениеот неформальной подготовки, которую я буду получать? И могу я поговорить с кем-то, кто уже был в этой роли, чтобы узнать, как лучше всего использовать обучение в своихинтересах?

5. Что нужно сделать (механизм запроса), чтобы работать из дома? Могу я поговоритьс кем-то, кто работает по гибкому графику, чтобы узнать, что они делают, чтобы удостоверять в том, что они решают задачи компании, работая удаленно?

6. Не могли бы вы мне привести свежий пример, когда вы в последний нанимали дополнительный персонал в помощь человеку, на которого была возложена большая нагрузка? Как в компании строится процесс по выявлению необходимости в этоми финансированию дополнительных единиц персонала?

7. Могли бы вы рассказать о том, когда вы в последний раз нанимали сотрудника для того, чтобы решить глобальную проблему, а после направили его на новый проект? Какиеон получил гарантии, что у него будет возможность двигаться дальше?

Каждый из этих вопросов сформулирован так, чтобы продемонстрировать вашу искреннюю заинтересованность в подходе компании к выполнению своих обещаний. Теперь они должны дать вам четкий ответ, который должен звучать убедительно. Если они начинают увиливатьот ответа или не говорят ничего конкретного, вы уже знаете, что все их обещания — сплошное надувательство.

**Разница между работой на организацию и сотрудничеством с ней**

Умение использовать оборотную сторону поведенческого интервью на собеседованиис потенциальным работодателем является очень важным шагом для того, чтобы стать более искушенным и успешным соискателем. Когда вы понимаете, что хотите «сотрудничать»с будущим работодателем, а не «впахивать» на него, вы начинаете подходить к поискуработы более продуманно. Вы заслуживаете наилучших возможностей, а для этого нужно как следует подготовиться к собеседованию, чтобы суметь вычислить недобросовестных нанимателей. Используйте описанную выше технику, чтобы получить работу, которую желаете!

Автор — Джей Ти О’Доннелл (J.T. O’Donnell), основатель сайта Careerealism.

Что гарантирует хорошую работу Не бывает универсальных кандидатов, но есть универсальный набор характеристик кандидата, которому будут рады в любой компании. Формулу успеха вывел Брайан де Хааф   
23 октября 2014   
  
Если вы читаете этот пост — велика вероятность того, что вы проходили собеседование при приеме на работу. И я готов поспорить на свою зарплату, что у вас было по крайней мере одно ужасное собеседование, при условии что вы уже ведете свою трудовую деятельность в течение пяти лет и больше. Как кандидаты, мы часто думаем, что это мы во всем виноваты — где-то сплоховали, но в большинстве случаев это бывает из-за того, что компания или лицо, которое проводит собеседование, допускает ошибку.   
  
Пожалуйста, не поймите меня превратно, но вы не можете идеально подходить на каждую должность, на которую претендуете. Ни вы, ни я. Но представьте, если бы вы знали, что менеджер по найму ценит в кандидатах больше всего, до того как вы переступили порог его кабинета. Этот пост — об особенностях и характерных чертах людей, с которыми я люблю работать. Чтобы проявить эти качества, вам нужно, в первую очередь, подыскать подходящее место. Так давайте поговорим о том, как происходит набор сотрудников.   
  
Почему не все компании, которым требуются новые сотрудники, имеют четкое представление о том, какие качества кандидата для них являются основополагающими?   
  
Ведь, нанимая нового работника, они должны понимать, что и кого они хотят получить.   
  
Этот вопрос не дает мне покоя уже несколько недель — я потратил много времени, проводя собеседования с кандидатами на открытые позиции в моей компании. К счастью, Aha! растет и развивается очень быстро, и мы продолжаем набирать новых людей в свою команду (список вакансий приведен ниже). Но насколько обдуманные решения мы принимаем при найме сотрудников, насколько эффективно используем время кандидатов? Вот это меня беспокоит.   
  
Я прошел множество обучающих тренингов, посвященных тому, как правильно проводить собеседование, и я хорошо разбираюсь в том, как задавать вопросы, чтобы получить представление о том, чем кандидат занимался в прошлом. Это гораздо лучше теоретических вопросов о будущем, отвечая на которые соискатели должны либо угадать «правильные» ответы, либо разразиться длинной философской тирадой.   
  
Но я испытывал некоторые затруднения с поиском наилучшего способа оказания помощи кандидатам в понимании того, действительно ли наша компания — это то место, где они жаждут работать. В этом и заключается работа менеджера по найму — определиться с кандидатом, будет ли ваша организация идеальным местом для того, чтобы он мог проявить все свои способности и показать себя с лучшей стороны.   
  
Решив основательно подойти к этому вопросу, я стал записывать профессиональные качества, которые в нашей компании ценятся больше всего — хотел проверить, насколько они будут полезны. Так появилась эта схема. Я считаю, что для большинства высокоэффективных организаций эти качества являются основополагающими, знают они об этом или нет.   
  
Амбициозность   
  
Амбиции превыше всего. Потому что если вы хотите быть медведем, почему бы вам не быть гризли. Я хочу, чтобы вам удалось добиться колоссального успеха. А без амбиций все, что вас ждет, — это непредсказуемые скачки и повороты на пути в никуда​.   
  
Как и при планировании бизнеса, вы должны иметь первоочередную цель, знать, в каком направлении вы хотите развиваться при построении вашей карьеры.   
  
Если вам всегда было недосуг написать, кем вы хотите быть через три, пять и десять лет, сейчас самое время, чтобы этим заняться. Я ведь все равно об этом спрошу. И даже если вы не можете сказать, какую позицию вы хотите занимать и какие обязанности выполнять, вы должны суметь мне объяснить, что вас вдохновляет и какими характеристиками должна обладать работа вашей мечты в будущем.   
  
Упорство   
  
Мне тут на днях один кандидат заявил, что «руководителем надо родиться». Я так не думаю. Чтобы управлять людьми, нужно проделать огромную работу. Нужно затрачивать колоссальные усилия, чтобы всегда делать работу на пять с плюсом.   
  
Лидерство — это процесс. Я люблю и хочу работать с людьми, которые стремятся к достижениям и готовы упорно трудиться, чтобы достичь цели. Но во всем нужно соблюдать баланс, ведь достижения не ограничиваются работой, они должны распространяться на семью и на все то, что для вас важно. Я просто хочу, чтобы вы были первоклассным во всем, и я знаю, что вам нужно предпринимать большие усилия, чтобы добиться всего, чего вы запланировали.   
  
Компетентность   
  
Наиболее перспективные рабочие места, которые приносят и доход, и удовольствие, в полной мере задействуют все наши компетенции и заставляют нас приобретать всё новые навыки. Но если я искусно обращаюсь с циркулярной пилой, это совсем не значит, что я с тем же успехом будут проводить операции.   
  
Очевидно, что чем сложнее задача, тем больше требуется опыта и подготовки, чтобы выполнить ее должным образом. И в большинстве случаев у вас не будет второго шанса. Именно поэтому ваше образование, опыт и способность согласованно работать с командой так важны. Но в высокотехнологичной компании это еще не все. Вам нужно лишь обладать базовыми навыками, иметь амбиции, прилагать усилия и стремиться учиться новому.   
  
Любознательность   
  
Высокотехнологичные компании развиваются очень быстро, слишком быстро для тех, кто чувствует себя комфортно, действуя по накатанной схеме. Я надеюсь, что вы любознательны, открыты всему новому и настроены обучаться.   
  
Постоянное изучение чего-то нового помогает дальнейшему расширению вашего​набора навыков и способствует формированию мировоззрения. Мы должны быть готовы к изменениям, связанным с нашими клиентами, рынками и технологиями, и относиться к ним легко и спокойно. И единственный способ этого добиться, — понимать, в каком направлении вы движетесь, использовать имеющиеся навыки и попутно разрабатывать новые подходы.   
  
Рассматривая вас в качестве кандидата, я ориентируюсь на ваш потенциал, и если вам присущи перечисленные выше качества, я уверен, вы достигнете того, к чему стремитесь. И от этого будете в выигрыше и вы, и ваша компания.   
  
Брайан де Хааф (Brian de Haaff) — соучредитель и генеральный директор компании Aha! Labs Inc.

# Ложь по умолчанию: 5 примеров успешного обмана на собеседовании

20.01.2018

Обманывать нехорошо - каждого из нас учили в детстве этому правилу. Однако, что делать, если вам просто жизненно необходимо получить приглашение на вполне конкретное место работы. Приходится признавать, что в успешном трудоустройстве, как в любви и на войне - все средства хороши. Нет, мы не учим вас лгать, но просто хотим показать 5 эффективных примеров успешного трудоустройства, где соискатели приукрашивали свои достижения или наоборот - грамотно умалчивали о некоторых фактах своей профессиональной биографии.

**1. Внимание к резюме**.С чего начинается первое знакомство рекрутера с соискателем? Конечно же с резюме и сопроводительного письма. В сопроводительном письме крайне желательно указать тот факт, что вы наблюдаете за тем, как развивается эта компания и видите себя в рядах ее эффективных сотрудников. Конечно, вряд ли вы это делаете, но все же стоит признать, что рекрутеры с большим уважением отнесутся к автору такого сообщения. Проработали на последнем месте работы всего 8 месяцев? Да, в глазах рекрутера это может выглядеть как-то подозрительно, еще и в "летуны" запишут. Но указывая хотя бы год, вы имеете полное право сказать на собеседовании, что учитывали еще и период испытательного срока или вообще неофициально сотрудничали с предыдущей компанией. И да, если в какой-то компании вы не прошли испытательный срок даже, т.е. по факту проработали не более месяца-двух, не стоит указывать ее в своем послужном списке. Деликатно умолчать - тоже ведь искусство.

**2. Увлечения под цензурой**. Скажем честно, что вам очень нравится экстремальный отдых, вы - большой любитель погонять на мотоцикле по ночному городу, читать как-то не особо получается в последнее время, но зато вы - мастер спорта по стрельбе из лука. Отличный набор, кстати, неплохо иллюстрирующий активную жизненную позицию соискателя. Вот только писать об этом в своем резюме не особо рекомендуется. Рекрутер может засомневаться в том, насколько ваши увлечения помогут вам уделять время самой работе, и вообще - мало ли чем может закончиться поездка на мотоцикле по ночному городу. Не надо волновать столь впечатлительных эйчаров без особой необходимости. Просто смело указывайте традиционно-пасторальные рыбалку, путешествия с семьей и книги. Кстати, к последнему пункту - будьте готовы на собеседовании перечислить хотя бы пяток книг, прочитанных вами за год. А то ведь бывали прецеденты...

**3. Про дружбу с коллегами**. Давайте начистоту - с последнего места работы вы с радостью сбежали, ибо там был не офис, а редкостный серпентарий. Но стоит ли чернить своих бывших коллег перед рекрутером, которого вы видите в первый раз в своей жизни? Увы, тут придется соблюсти дипломатический этикет - не распекать своих бывших сослуживцев, но при необходимости - упомянуть о непростом психологическом климате. Правда, последнее - если рекрутер будет настаивать на том, чтоб вы поподробнее рассказали о своих "бывших". Поверьте, сказку о прежнем дружном коллективе они слышали не один десяток раз за день, так что не стоит повторяться. Если же о вашей компании ходит недобрая репутация "склочного местечка", то тут конечно же юлить не стоит - сдержанно, но четко дайте понять, что климат был действительно напряженным.

**4. Образование по умолчанию**. Некоторые соискатели твердо убеждены в том, что чем больше "корочек" о полученном образовании они укажут в резюме - тем лучше. Но не стоит увлекаться, ибо фанатизм тут только напортить все дело может. Если вы трудоустраиваетесь менеджером в отдел продаж, то просто деликатно умолчите в резюме о многочисленных грамотах, полученных на турнирах по фехтованию. Курсы индонезийского вкупе с семинарами по бисероплетению тоже не стоит упоминать, если жаждете попасть на должность офис-менеджера. Но как быть, если вы и не хотели никогда работать в той должности, куда вам сейчас жизненно необходимо устроиться? Нет, получать второе высшее в области продаж - тупиковый вариант, если вам нужно быстрое трудоустройство. А вот разыскать пару-тройку вебинаров с сертификатами в интернете - и бюджетно, и в резюме появится вожделенная строка о квалификации.

**5. И опыт, сын ошибок трудных**... А где взять опыт работы начинающему специалисту или как быть в той ситуации, когда вы просто резко меняете профессиональный курс по какой-то причине. Опять-таки, на примере: работали вы себе спокойно преподавателем географии, но в один прекрасный момент решили заняться продажами - там, по непроверенным слухам, больше платят. Мы не будем вдаваться в то, насколько правильно или ошибочно ваше решение. Вы так решили и все - теперь надо убедить рекрутера в своей опытности, а опыта продаж у вас, откровенно говоря - маловато будет. Выдумывать несуществующие компании - дело однозначно тупиковое. Но придумать на своем предыдущем месте работы какие-то обязанности, которые подразумевали продажи - вы вполне можете. Только не пишите о том, что готовы быстро учиться и приобретать опыт - вот этой правды, поверьте, рекрутеры уже до рези в печенках наслушались на пятилетку вперед.

Юлия Чалова.

# Как озвучить величину желаемой зарплаты на собеседовании: 3 простых правила

22.01.2018

Наверняка во время собеседования вы не раз сталкивались с ситуацией, когда обсуждался вопрос о величине вашей заработной платы. Иногда работодатель спрашивает соискателя о том, на какую зарплату тот претендует и здесь главная задача - не запросить неприлично много, но и не продешевить. Наши советы помогут вам более уверенно называть желаемые размеры зарплаты и не бояться при этом остаться в проигрыше.

**1. Не пишите уровень заработной платы в резюме.**Несмотря на то, что многие рекрутинговые сайты побуждают соискателя заполнить графу "желаемый уровень заработной платы", указывать в резюме его не стоит. Даже в одной отрасли существует достаточно большой разброс по уровню зарплат и указать что-то конкретное здесь - значит заведомо сузить поток предложений вам. Вы можете указать сумму выше средней, близкую к максимальной и отпугнете те компании, которые готовы платить чуть меньше, но обладают другими достоинствами - например, стабильностью, возможностью карьерного роста, премиями и широким социальным пакетом. Если же укажете минимальные размеры, то поверьте, больше этой суммы вам никто не предложит - даже бесспорные лидеры рынка с большими зарплатными бюджетами. Итак, если есть возможность, укажите размер заработной платы - "по договоренности" или вообще проигнорируйте эту строку в анкете соискателя.

**2. Соотнесите свои зарплатные предпочтения с конкретным работодателем.**Одна компания готова платить вам условные 30 тысяч рублей в месяц, а другая готова раскошелиться на 45 при той же самой должности. В целом нетрудно определить заранее, насколько компании готовы финансово вкладываться в своих сотрудников. Если это динамично развивающийся лидер рынка, то скорее всего можно называть средний и выше среднего размеры будущей зарплаты. При всей закрытости подобной информации, при должной подготовке, бывает несложно определить точно, какой размер оклада вам предложат. Форумы и объявления о вакансиях вам в помощь. Однако, даже если компания предпочитает не разглашать на рекрутинговых сайтах размеры зарплат, то на форумах подобной информации очень много. Важно только отсеивать эмоциональный негатив от реального положения дел. Если вы направляетесь на собеседование в небольшую компанию, то будьте готовы к тому, что вам предложат среднюю по рынку зарплату или чуть ниже среднего. Но если вы не готовы к такому денежному вознаграждению, а само место работы вас устраивает, можно спросить о процентах, премиях или поинтересоваться тем, что включено в социальный пакет.

**3. Торг уместен.**Среди эйчаров существует негласное правило "кто первый озвучил сумму зарплаты - тот и проиграл". Как быть в ситуации, когда вам попался опытный рекрутер и он желает услышать именно от вас ту сумму, в которую вы оцениваете свои услуги. Часто это совпадает еще и с предшествующим давлением на соискателя, попытками им манипулировать. Часто такой прием используется и после стресс-интервью, когда у соискателя уже иссякают силы противостоять давлению эйчара. Итак, от вас ждут конкретной цифры - прямо сейчас, без времени на обдумывание и принятие решения. В идеале к такому повороту событий лучше готовиться заранее. Если на вас давят, значит - пытаются поставить вас в положение, когда вы можете застесняться озвучить сумму, которую реально стоят ваши услуги. Иными словами, отправляясь на собеседование, вы были готовы озвучить 45 тысяч рублей, но сейчас уже и 30 тысячам рады. Это - нехороший признак, нельзя начинать работу в новом месте на такой ноте. Озвучивайте изначально заготовленный и аргументированный размер. Если на прошлом месте работы вы получали 40 тысяч, то вполне уместно прибавить к этой сумме еще 10-15 %. Лучший аргумент в пользу небольшой, но весомой прибавки - вы росли как профессионал, совершенствовали свой опыт и вправе ожидать роста зарплаты на новом месте.

Если в ответ на вашу цифру рекрутер или работодатель называют меньшую сумму - это не повод тушеваться или покидать кабинет. Вы можете поинтересоваться сроками, в которым можете рассчитывать на повышение и размером предполагаемых повышений, например, в течение года. В любом случае, даже если вам первому пришлось огласить размер зарплаты, сделайте так, чтоб последнее слово в принятии решения осталось за вами.

Юлия Чалова.

# Собеседование с рекрутером: 5 способов отвлечь его внимание от пробелов в резюме

05.02.2018

По оценкам рекрутеров в резюме соискателей содержится от 25 до 75% недостоверной информации.Но это еще не вся статистика, ибо часть информации некоторые соискатели и вовсе предпочитают замалчивать. Мы подскажем как поступить, если рекрутер на собеседовании настойчиво пытается вывести вас на чистую воду, а вы не готовы рассказывать всю правду о том, как складывалась ваша карьера на самом деле.

**1. Упор на практические навыки.**Этот способ подходит тем, у кого объективно маловато опыта работы. Если вы не задерживались на предыдущих местах дольше 10 месяцев и самих мест маловато - красиво и информативно описывайте то, чем владеете. Делайте акцент на конкретные навыки. Не стоит писать, что в совершенстве владеете компьютером. Но указать 4-6 конкретных программ и степень владения каждой - да, это будет весомым бонусом при трудоустройстве.

**2. Акцент на конкретные достижения.**Да, мест работы немного и опыта тоже - незавидное количество. Что ж, выход есть - обратите внимание на конкретные цифры, показывающие наглядно ваши достижения. Увеличили клиентскую базу на 50% - смело указывайте это в резюме, внедрили новую программу в работу компании - добавьте конкретики и названий программ. Все, что на ваш взгляд кажется скромным успехом - облекайте в цифры и презентуйте будущему работодателю.

**3. Упоминание об учебе**. А как быть, если в течение длительного времени вы не работали из-за затянувшегося поиска? Да, рекрутеры вряд ли обойдут вниманием хронологические пробелы в резюме. Поэтому заранее подготовьтесь к этой части беседы. Дипломы, сертификаты, упоминания о вашем участии в семинарах - все это прекрасно подойдет для того, чтоб показать, что в течение периода простоя вы все равно продолжали развиваться как специалист.

**4. Внештатная работа.**Но если так случилось, что у вас нет заготовок в виде дипломов и сертификатов на период поисков работы, то и это не повод падать духом. Если по роду своей работы вы можете подготовить портфолио, то за несколько дней до собеседования займитесь именно этим вопросом. Портфолио текстов, сайтов, рисунков, фотографий - всего, что подтверждает вашу квалификацию, вполне может быть достаточно, чтоб сказать, что внештатно сотрудничали как фрилансер с какой-то компанией или заказчиком.

**5. Коррекция сроков работы.**Тем, кто любит часто менять места работы, может быть сложно преодолеть определенные предубеждения со стороны рекрутеров. Вас попросту могут записать в "летуны" и даже не пригласить на собеседование. Но и тут выход есть. Если где-то вы отработали менее полугода, но у вас в запасе есть пара-тройка более продолжительных сроков, то не указывайте это место вообще. Лучше сказать, что искали работу и параллельно обучались чему-то. Если же у вас таких "летучих мест" - большинство, то смело приписывайте им еще пару месяцев, которые на собеседовании можете объяснить внештатным сотрудничеством, стажировкой или испытательным сроком.

Юлия Чалова.

# Корпоративный вампиризм: как компании манипулируют сотрудниками с помощью лояльности

07.02.2018

Работать в крупной и известной компании - эта мысль едва ли не воспринимается как некий гарант своей финансовой стабильности. Однако порой за спокойствие относительно своих финансовых перспектив приходится платить и подчас - слишком дорого. Нередко жесткая корпоративная этика, ориентированная на увеличение лояльности сотрудника, приводит к совершенно неожиданным результатам, с непременным увольнением в финале.

Чем крупнее сама компания, тем более выражена в ее корпоративной культуре биполярная кадровая политика - кнута и пряника. Конечно, с одной стороны это вполне оправдано - за достижения сотрудники премируются, а за огрехи - штрафуются. Но все логично и гладко только на бумаге. В действительности же общие, усредненные правила совершенно не учитывают индивидуальные ожидания каждого сотрудника - кого-то подстегивает мысль о прибавке к зарплате, а кому-то - лишь бы продержаться еще полгодика на этом месте.

Однако корпоративные правила писаны для всех, за исключением относительно привилегированного меньшинства, что и вызывает достаточно часто недовольство сотрудников. Да, поначалу это может быть глухое недовольство, не афишируемое, но оно вполне может перерасти в то, что в итоге приведет к увольнению.

Уже с момента собеседований, будущему сотруднику настойчиво вживляется мысль о том, что деньги в его работе - далеко не главное. Информация о зарплатах его коллег может тоже держаться в тайне, а разговоры с шефом по поводу повышения нередко оборачиваются ужесточением требований к сотруднику. Согласитесь, неприятная ситуация, в которой сотрудник начинает чувствовать себя недооцененным. Может для компании его зарплата и не главное, но для него самого - это мощный фактор лояльности, которой просто манипулируют.

Корпоративные правила, принятые в компании, не только нацелены непосредственно на повышение продуктивности сотрудника. Часть из них косвенно влияет на чувство благодарности, которое сотрудник должен испытывать к компании. Вас посылают на повышение квалификации или на дорогостоящие курсы, оплачивают семинары и мастер-классы? Не торопитесь думать о том, что компания заботится именно о вас - речь идет лишь о том, чтоб заточить вас под себя, под собственные требования. Просто это выгоднее, чем взять другого, может быть и более профессионального сотрудника. И потом проще манипулировать вами, негласно апеллируя к чувству вины - на ваше обучение потрачены деньги и теперь вы обязаны работать с двойной самоотдачей.

Некоторые работодатели уже в описании своих вакансий делают акцент на том, чем принято заманивать на работу "поколение Y". Игровые комнаты, свободная атмосфера на работе, чуть ли не приподнятая праздничность в общении - складывается ощущение, что атмосфера компании пропитана неформальностью и духом свободы. Но за всей этой игривостью тоже стоит фигура "большого брата", который действительно следит - пусть и не явно, но неотступно и внимательно. Цель всех этих офисных "плюшек" и заигрываний с неформальностью - дать сотруднику ощущение того, что он дома. А значит и в реальный дом спешить не надо, можно задержаться на рабочем месте, прийти сюда в выходной или в праздничный день. Однако такая подмена понятий рано или поздно заканчивается отрезвлением "заигравшегося игрека". Корпорация - не дом, никогда им не была и не станет. Если уж вам выпало трудиться именно в такой компании, то не стоит терять чувства реальности и считать коллег своей дружной семьей. Семьи, знаете ли, тоже разными бывают.

Если в компании каждый поступок сотрудника оценивается с точки зрения лояльности, то знайте - это чревато последствиями прежде всего для самого сотрудника. Лояльность в данном случае - не более чем удобный повод для манипуляций в коллективе. Искусственное чувство благодарности вперемежку с чувством вины плюс наигранная атмосфера свободы не имеют ничего общего с истинной лояльностью, которую не надо требовать. Она либо появляется сама и со временем, либо ее нет и искусственно ее не вырастить ни одним корпоративным кодексом.

Юлия Чалова.

# 11 фраз, неуместных на собеседовании

Хотите вылететь из гонки за вакансию? Украсьте свою речь этими выражениями – и результат гарантирован.

Офис, куда вы пришли на собеседование, – худшее место для демонстрации своей непосредственности и владения смачными словечками. Ваша задача – очаровать менеджера по найму, а не оттолкнуть шокирующими манерами. Вот несколько выражений, которые обязательно нужно вычеркнуть из своего лексикона.

1. «Вы заставили себя ждать»

Ваше раздражение и беспокойство по поводу того, что интервьюер опаздывает, абсолютно справедливы. Это очень веский повод для недовольства. Менеджер, который опаздывает на собеседование, выставляет компанию, в которой он работает, не в лучшем свете. Однако, чтобы не сжигать мосты, лучше ему об этом не говорить.

2. «Я знаю, что опоздал, но…»

Да, это двойные стандарты. Тем не менее, менеджер по найму может позволить себе опоздание, а вы нет. В большинстве случаев с этим приходится мириться. Предпочтительнее, чтобы вы даже пришли заранее и дожидались назначенного времени где-то поблизости, например, в кафе. Если же вы все-таки опоздали, не рассыпайтесь в извинениях, не пытайтесь оправдываться. Не привлекайте излишнего внимания к своей оплошности. Быстро извинитесь и двигайтесь дальше.

3. «Вы беременны? У вас есть дети? Сколько вам лет?»

Сохраняйте профессионализм. Никогда не задавайте интервьюеру личных вопросов, тем более не затрагивайте темы, которые могут быть оскорбительными. То, что вам кажется обычным любопытством, для собеседника может стать большой неловкостью. Особенно бестактно интересоваться у женщины, не беременна ли она. Она не должна давать объяснений человеку, которого видит впервые в жизни.

4. «Кого вы посоветуете избегать в офисе?»

Не погружайтесь в офисные дрязги до того, как вас приняли в коллектив. Вы можете показаться очень мелочным. Затрагивая подобную тему, вы создаете о себе впечатление как о человеке, склонном к сплетням. Слухи в коллективе особенно неприятны, потому что с их помощью распространяется как достоверная, так и ложная информация о сотрудниках. Не заставляйте менеджера по найму думать, что собираетесь создать для него лишнюю проблему.

5. Нецензурная брань, вульгарная лексика

Бранные выражения в адрес интервьюера или по любому другому поводу совершенно точно выведут вас из гонки за вакансию. Особенно это касается сексистских или националистических высказываний. Придерживайтесь стандартов делового общения. Нецензурная и вульгарная лексика создаст о вас впечатление как о грубом и недалеком человеке.

6. «Извините, но мне нужно ответить на звонок»

Лучше отключать телефон перед собеседованием. Но иногда неожиданности случаются. Поэтому, если посреди интервью вам кто-то звонит, не отвечайте на вызов. Даже если просто ответить, что не можете сейчас разговаривать – это будет невежливо по отношению к интервьюеру. Просто извинитесь и выключите звук.

7. «Мне просто нужна работа»

Демонстрируйте энтузиазм. Возможно, вам действительно без работы сейчас не выжить, но не стоит об этом сообщать менеджеру по найму. А если вас спросят, почему вы заинтересовались вакансией, лучшим ответом будет тот, который показывает ваш интерес к компании и энергию. Охотники за головами очень любят это слышать. Будьте готовы также рассказать о своих долгосрочных целях и желании улучшить профессиональные навыки.

8. «Извините, мне пора»

Какие у вас срочные дела? Годовщина или визит к стоматологу? Старайтесь сохранять свое расписание незагруженным в день собеседования. Конечно, иногда бывают случаи, когда лучше уйти с интервью как можно скорее. Но если ваш собеседник не психопат и не поставил вас в невыносимое положение, лучше дождаться конца интервью.

9. «Я ожидал, что офис будет получше»

Вы кандидат на должность, а не специалист по интерьерам. Не подавайте виду, что вы разочарованы или недовольны.

10. «Чувак», «детка», «парни»

Некоторые люди не против фамильярных обращений, других это по-настоящему раздражает. Лучше перестраховаться и вести себя осторожно, чем фамильярно. Эксперты по этикету рекомендуют не использовать сленг и жаргон, если вы не уверены, что это соответствует культуре компании. Придерживайтесь правил формального общения.

11. «Я не привык так работать»

Если вы начинаете обсуждать детали своих предполагаемых обязанностей, старайтесь избегать суждений, которые показывают, что вы лучше знаете, как надо действовать. Критика методов работы компании – самый верный способ оттолкнуть интервьюера. Кроме того, считается, что люди с высоким интеллектом способны гибко и эффективно работать в любых условиях. Апелляция к методам, которые привычны для вас, создаст о вас впечатление как об упрямом и узколобом человеке.

Перевод с английского. Источник: businessinsider.com

# 15 главных ошибок переговоров с работодателем

Вы хотите получить новую работу? Нужна прибавка к зарплате или повышение? Вам предстоит серьезный разговор с работодателем. Эти рекомендации помогут отстоять свое мнение и интересы.

В профессиональной жизни часто возникает необходимость вступить в переговоры с работодателем об условиях работы, - неважно, являетесь ли вы соискателем или отработали несколько лет и ожидаете повышения. Что делать, когда компания не готова пойти на уступки? Или ваш начальник не собирается дать вам больше, чем оговорено начальными условиями?

Вот 15 советов, которые помогут вам избежать типичных ошибок переговорщика, которые сформулировал Мартин Лунендонк, CEO компании Cleverism..

1. Не стоит недооценивать важность симпатии

Люди не будут бороться за вас, если вы им не симпатичны. Все, что вы делаете во время переговоров, может уменьшить ваши шансы получить более привлекательное предложение. Речь не о вежливости. Это тонкое искусство обходить неизбежные острые углы переговоров: рассказать, на что вы претендуете, и не показаться жадным; указать, чем вам не подходит предложение, и не выглядеть мелочным; оставаться настойчивым, не будучи хамом. Таких ошибок можно избежать, например, прорепетировав переговоры с друзьями, чтобы оценить, как другие люди воспринимают ваши манеры.

2. Помогите понять, что заслуживаете того, на что претендуете

Для этого не достаточно просто понравится. Работодатель хочет быть уверенным, что вы стоите того предложения, которое ожидаете. Не думайте, что ваши претензии говорят сами за себя. Приводите аргументы. Четко объясните, почему ваша зарплата должна быть на 15% больше, чем у остальных сотрудников, которых наняла компания. Или если ваша цель – сокращенный рабочий день по пятницам, мотивируйте это тем, что ваши дети возвращаются из школы раньше. Если вы не продумаете, как сформулировать это пожелание, вы можете показаться излишне самоуверенным.

3. Требуя лучших условий, дайте понять, что вы действительно готовы работать на этого работодателя

Иногда полезно сказать, что вы рассматриваете другие предложения. Но у этой игры есть другая сторона: наниматель может решить, что вы откажетесь в любом случае. Зачем же ему делать лишние усилия? Эффективная тактика, когда вы говорите, что у вас есть другие предложения, но вы объясняете, почему и в каких случаях вы готовы от них отказаться.

4. Линия переговоров, которую вы выберете, зависит от того, с кем вы общаетесь

В первую очередь важно, кто перед вами – будущий босс или кадровик. Возможно, вы сочтете рискованным беспокоить потенциального начальника мелкими требованиями – и правильно сделаете!

5. Постарайтесь понять ограничения противоположной стороны

Работодатель может быть на 100% согласен, что вы имеете право получить все, что хотите. Но фонд заработной платы может иметь пределы, подвинуть которые не в состоянии никакие переговоры. Ваша задача выяснить, где компания может проявить гибкость. Возможно, это время начала рабочего дня, продолжительность отпуска, премии. Если вы нанимаетесь в небольшую компанию, которая впервые открыла вашу вакансию, это отличная возможность обсуждать стартовую зарплату и круг обязанностей, но не другие вещи. Чем лучше вы понимаете ограничения, тем больше вероятность, что вы предложите варианты, которые устроят обе стороны.

6. Будьте готовы к неприятным вопросам

Есть ли у вас другие предложения? Если мы сделаем вам предложение завтра, вы скажете да? Неужели мы ваш лучший выбор? Как правило, такие вопросы приводят в замешательство. Заставляют вас почувствовать дискомфорт и выявляют ваши слабости. Не имея предварительной стратегии ответа, вы можете невольно начать заискивать перед рекрутером, потерять лицо или, что еще хуже, - рычаги влияния на ход переговоров. Ваша цель – приготовиться заранее, чтобы отвечать честно и при этом не выглядеть как непривлекательный кандидат.

7. Не зацикливайтесь на неприятных вопросах

Возможно рекрутер не собирается загнать вас в угол. Спрашивая, готовы вы ли приступить к работе завтра же, возможно, он пытается понять, в восторге ли вы от работы. Не стоит предполагать худшее. Если вы будете настроены помочь рекрутеру решить его проблемы, вы оба выиграете.

8. Имейте в виду сделку целиком

К сожалению, для многих людей переговоры о работе исчерпываются обсуждением заработной платы. Не упускайте другие моменты: должностные обязанности, расположение, время в пути до работы, гибкий график, возможности для роста и продвижения по службе, льготы, возможности для продолжения образования, и так далее. Подумайте не только о том, как вы будете вознаграждены, но и когда. Возможно, в денежном выражении сейчас вы получите меньше, но эта уступка окупится в будущем.

10. Обсуждайте все, что вас не устраивает, комплексно и сразу, а не постепенно

Не приходите спустя неделю или месяц после того, как вам повысили зарплату, с просьбой изменить еще одну позицию, затем другую и так далее. Слабость такого подхода в том, что рекрутер будет считать, что все уже сделал для вас и едва ли будет щедрым при последующих обращениях. С другой стороны, если вы предлагаете к обсуждению сразу несколько пунктов, вы даете понять, что все одинаково важны для вас. Если противная сторона получает ваши запросы частями, остается соблазн пойти на мелкие уступки и закрыть возможности для обсуждения остальных.

11. Не стоит затевать переговоры ради них самих, только чтобы доказать себе, что вы крутой переговорщик

Тщательно обсуждая каждую мелочь на этапе найма, вы, возможно, сузите площадку для торга в будущем по мере развития вашей карьеры. Но именно тогда такая возможность будет иметь большую ценность.

12. Не спешите получить сразу как можно больше предложений о работе

В начале поиска работы соискатели стремятся заполучить хотя бы одно предложение как можно скорее. Это дает уверенность. Такое стремление особенно актуально для выпускников. Они проходят много собеседований и спешат отпраздновать победу. Ирония заключается в том, что слишком быстрое предложение работы может означать, что вы должны будете дать ответ незамедлительно. Поэтому если вы хотите сравнить разные варианты и сделать оптимальный выбор, не стесняйтесь замедлить переговорный процесс с одним потенциальным работодателем и ускорить с другим. Чтобы выиграть время, например, оговорите возможность пройти второй или третий раунд собеседования позже.

13. Избегайте, игнорируйте, смягчайте ультиматумы любого вида

Никто не любит ультиматумы. Часто люди пользуются этим инструментом неумышленно, например, когда пытаются продемонстрировать силу, или, наоборот, замаскировать слабость или страх. Выберете для себя тактику игнорирования и не замечаю ультиматума. Это лучший способ дать понять другой стороне, что она близка к срыву сделки, и ваш партнер сам заинтересован сделать вид, что ультиматума не было. Тактика игнорирования позволяет сторонам сохранить лицо и избежать лишних дискуссий. Если кто-то говорит вам «мы никогда не пойдем на это», не зацикливайтесь на этом и не заставляйте кадровика повторять этот тезис. Вместо этого скажите: «Я понимаю, что это трудно в данный момент» и предложите другие вопросы для обсуждения. Возможно, в будущем его позиция не будет такой категоричной.

14. Помните, что компания может не иметь планов нанять вас

Трудные переговоры о зарплате и отсутствие формального предложения означают, что вы не вполне подходите для должности или компания рассматривает других кандидатов. Оставайтесь на связи, будьте терпеливы, не звоните кадровику в состоянии раздражения или паники. Попросите разъяснений по прошествии времени, узнайте, что вы можете сделать, чтобы продвинуть переговоры.

15. Оставляйте вопросы открытыми

Помните: то о чем нельзя договорится сегодня, может быть решено завтра. Возможно, потенциальный босс отказывается повысить зарплату или позволить вам по пятницам работать из дома, потому что доверительные отношения между вами еще не созданы. Через полгода работы или после того, как ваши достижения станут очевидны, вы будете в лучшей позиции. Будьте готовы продолжить разговор и поощряйте других рассмотреть вопросы, которые были оставлены без внимания.

Помните о перспективе. Вы можете выиграть переговоры, но остаться в проигрыше. Ваше удовлетворение в меньшей степени зависит от того, пойдут ли вам на уступки, чем от того, какую работу вы в итоге получите. Исследования, да и простой житейский опыт показывают, что текущая обстановка – руководители и сослуживцы, ваша отрасль и должностные обязанности формируют чувство удовлетворения, а не особенности предложения.

По материалам: HBR.org

Источник фото: Freeimages.com

# 6 причин торговаться о зарплате на собеседовании

Андрей Носов

Генеральный директор, Москва

Узнайте, что вы теряете, принимая первое финансовое предложение своего возможного работодателя. Размеры потерь удивят!

За 23 года я как работодатель провел более 500 переговоров с кандидатами о финансовых условиях найма. И одна из вещей, которые не перестают меня удивлять, это то, как часто кандидаты принимают первое сделанное им финансовое предложение. Или, даже если начинают торговаться, то как быстро сдаются и принимают условия работодателя.

Очевидно, многим кандидатам кажется, что это правильная и эффективная стратегия в их ситуации. Если они быстро согласятся на финансовое предложение работодателя, то получат работу комфортно, без стресса и долгих переговоров. Стоит сказать «Да, я согласен» – и все, работа в кармане. А если откажутся и будут пытаться торговаться дальше – то их могут просто исключить из списка.

Сейчас я хочу рассказать что-то, что поможет вам посмотреть на эту стратегию в новом свете. И увидеть, что более правильно продолжать торговаться с работодателем до получения еще более привлекательных финансовых условий. Я вижу шесть причин, почему это так.

1. Вы теряете в 50 раз больше денег, чем вам кажется...

Предположим, вы попросили зарплату 300 тыс. рублей в месяц, но потенциальный работодатель предложил только 250 тыс. Если вы примете его предложение, вы, возможно, будете думать об этом так: «Оk, я потеряю 50 тыс., но зато я прямо сейчас получу классную позицию в крутой компании. А зарплата со временем будет расти».

Но если вы действительно думаете, что потеряете всего 50 тыс., то у меня для вас плохая новость. Вы только что потеряли в 50 раз больше – а именно 2,5 млн рублей. Объясню, почему. Многие сотрудники думают о своем доходе в терминах месячной зарплаты. При этом они упускают из виду, что за ближайший год они получат эту зарплату как минимум 12 раз (плюс бонусы, которые часто зависят от размера зарплаты). А если они проработают в компании в среднем четыре года, то за все это время получат свою зарплату 50 раз.

Таким образом, 50 тыс., от которых вы легко отказались во время переговоров с будущим работодателем, за четыре года составят в общей сложности 2,5 млн рублей. А потеряли вы их за пять секунд. Именно столько нужно, чтобы сказать: «Хорошо, я согласен на эти условия». Как вам кажется, дополнительные 2,5 млн – это убедительная причина до конца торговаться?

2. …А на самом деле еще больше

Соглашаясь на более низкую зарплату в расчете на то, что дальше она будет расти, вы действительно так думаете? Я не буду говорить, что вы неправы. Я просто попрошу вас нарисовать график роста вашего дохода за последние 10-15 лет и сказать мне, как росла ваша зарплата, когда вы работали на какой-либо одной конкретной позиции у последних двух или трех работодателей. Бывают исключения, но с большой долей вероятности она или оставалась стабильной или росла незначительно. В то время как точками взрывного роста дохода был ваш переход на новую работу или увольнение с выплатой существенной компенсации, или получение промоушена, при котором вы смогли договориться о существенном увеличении зарплаты.

Таким образом, расчет на золотой дождь, который будет литься на вас во время работы в компании и существенно увеличивать ваш доход, это в большинстве случаев красивый миф. И через несколько лет, например, в 2020 году, когда вы будете устраиваться в новую компанию, ваша зарплата может не очень далеко уйти от уровня 2017 года, когда вы приняли, не торгуясь, первое финансовое предложение вашего сегодняшнего работодателя. Так работает эффект низкой базы.

И, наоборот, договариваясь сегодня о максимально высоком доходе при найме, к моменту перехода в новую компанию через три-четыре года вы будете получать существенно более высокий доход и сможете продать себя новому работодателю намного дороже. Таким образом, ваше финансовое решение при найме, помимо влияния на ваш сегодняшний доход, имеет и более далекие финансовые последствия.

3. «Максимум» – это не максимум, а минимум в шкуре максимума

Почему при проведении переговоров о зарплате вы отказались бороться за 300 тыс. и согласились на 250 тыс. (на 17% меньше)? Очевидно, потому что работодатель сказал, что 250 тыс. – это максимум, который он готов платить. А вы уверены, что это и правда был максимум? Как переговорщик с 23-летним опытом и как работодатель хочу поделиться с вами несколькими инсайтами по поводу «максимума». В любых переговорах первое финансовое предложение – самое низкое, самое невыгодное, самый минимум того, что покупающая сторона готова предложить. Это пробный шар, который запускается, чтобы понять примерные финансовые ожидания другой стороны. Работодатели делают точно так же.

Например, на переговорах с кандидатами я как работодатель всегда начинал с минимальной цены. При этом я мог ее описывать как угодно: выше рыночной; выше, чем в среднем по отделу; наше лучшее предложение; или максимум, который не обсуждается. Но суть от этого не меняется: первое предложение – всегда самое низкое и невыгодное. И у работодателя всегда есть пространство для маневра и повышения пакета – если вы, конечно, сразу не сдадитесь, а продолжите переговоры.

К сожалению, часто кандидаты, у которых нет устойчивого опыта в финансовых переговорах, не понимают этого простого правила и быстро соглашаются на первое (или очень близкое к первому) предложение, оставляя на столе много денег, которые они могли бы получить.

4. У вас намного выше потенциал для торга, чем вам кажется

Кандидаты часто смотрят на переговоры как на конкурс с высокой конкуренцией, где несколько человек (обычно от трех до десяти) претендуют на одну вакансию: это рынок работодателя, окончательный выбор за ним, и поэтому он может диктовать условия. Такая концепция, хотя внешне и кажется справедливой, не учитывает реальный расклад сил в этой сделке.

Поделюсь взглядом со стороны работодателя. Одна из самых больших сложностей в развитии бизнеса – найти правильных, эффективных сотрудников. При огромном количестве кандидатов найти сотрудника, у которого, с одной стороны, есть правильное стратегическое видение, а с другой стороны, способность взять на себя ответственность за свой участок работы, добиться практического результата и принести ощутимую ценность компании – это очень большая находка. Таких кандидатов единицы. Поэтому если вы понимаете про себя, что вы именно такой кандидат, если вы смогли продемонстрировать свою ценность для бизнеса компании и она готова вас нанять – то у вас есть значительный потенциал для переговоров о финансовых условиях. Вы смело можете обсуждать ту зарплату, которая вам нужна, даже если она выше предложения компании.

Работодатель в первую очередь выбирает кандидата, который лучшим образом справится со стоящими задачами, организует работу на своем направлении и продемонстрирует отличные результаты – и поможет компании воспользоваться новыми рыночными возможностями, увеличить доход, повысить эффективность, снизить риски и издержки.

5. Вас могут исключить из списка, если вы не будете торговаться

С одной стороны, я как работодатель, конечно, рад, когда кандидат соглашается на первую же озвученную мной сумму – особенно на начальном этапе переговоров. Но при этом такое поведение вызывает у меня негативную реакцию и желание задать кандидату много неудобных вопросов.

Я понимаю, что все работодатели разные, что в зависимости от компании (отрасли, размера, типа собственности), от стиля руководства и личных взглядов будущего начальника подход к кандидату, принимающему первое предложение не торгуясь, может отличаться. Поэтому я изложу свое видение. Для понимания в качестве точки отсчета: я ожидаю, что кандидат будет со мной торговаться о деньгах. Для меня это естественное поведение зрелого профессионального сотрудника в процессе переговоров. Если вы действительно можете принести пользу бизнесу, если вы регулярно общаетесь с рынком, понимаете и сравниваете предлагаемые условия, если вы знаете себе цену – вы должны торговаться. Если вы этого не делаете – значит, с вами что-то не так.

Во-первых, вы заставляете меня подумать, что я – это ваш единственный шанс, что у вас больше нет никаких предложений, что вы больше никому не нужны, и вас нигде больше не готовы нанять. А как иначе объяснить, что вы с первого раза принимаете цифру, которую я вам назвал? А раз вы больше никому не нужны, вы точно нужны мне? Мне важно понимать, что я приобретаю действительно ценный актив.

Во-вторых, если вы соглашаетесь с озвученной мной суммой на ранних этапах собеседований, у меня возникает вопрос к вашей компетентности, надежности и здравому смыслу. Вы еще не до конца поняли стоящие задачи, обязанности и объем работы, а уже согласились с определенной зарплатой. Наоборот, если вы откладываете обсуждение до того момента, когда вам будет полностью понятна картина и план действий, это повышает мое доверие к вам как профессионалу.

В-третьих, вы заставляете меня усомниться в ваших коммерческих и переговорных навыках. Если вы не можете достойно провести переговоры о собственной зарплате, как вы потом будет отстаивать мои интересы как работодателя и договариваться с внешними контрагентами о лучших условиях для моей компании? У меня вызвал бы намного большее уважение кандидат, знающий себе цену и отстаивающий свои интересы.

В-четвертых, если вы приняли мое первое предложение, я начинаю думать, что предложил вам слишком много. Очевидно, ваш bottom line находится еще ниже. Если вы сходу приняли 250 тыс., мне надо было бы предложить вам 220 тыс. или 230 тыс. Я еще и потратил лишние деньги на вас!

В-пятых, у меня в голове есть все-таки некоторая связь между ценой и качеством, пусть даже непрямая. И для меня человек, который соглашается на низкие деньги, сразу ассоциируется с молодым, неопытным и неуверенным в себе специалистом. А такой специалист точно справится со всеми стоящими задачами?

Наконец, в-шестых, я уже настроился на то, что вы будете обсуждать со мной деньги, и продумал стратегию переговоров. Но, приняв мое первое же предложение, вы очень меня удивили и сделали всю мою подготовку к переговорам бессмысленной. Вы думаете, это приятное ощущение, и я буду благодарен вам за него?

Как вы думаете, приняв первую озвученную сумму не торгуясь (или почти не торгуясь), вы действительно увеличили свои шансы быть нанятым?

6. Вы даете работодателю понять, как с вами вести себя дальше

То, как вы провели финансовые переговоры с работодателем при найме, важно не только для размера вашего дохода здесь и сейчас. По тому, насколько уверенно и профессионально вы отстаивали свои финансовые интересы, насколько поддавались (или не поддавались) давлению и манипуляциям, работодатель делает вывод о том, как с вами можно обращаться дальше.

В будущем, вероятно, не раз будут возникать различные бизнес-ситуации. Они могут быть связанны, например, с изменением задач и объема ваших обязанностей, с возможностью руководить группой сотрудников или каким-либо новым проектом, с допуском вас к работе с определенными группами клиентов и контрагентов – и, соответственно, с продвижением вас по карьерной лестнице, пересмотром вашей зарплаты, выплатой бонусов. И в зависимости от того, как вы проявили себя во время переговоров при найме, и какой имидж создали у работодателя на входе, будет зависеть развитие вашей карьеры.

Показав себя крутым и амбициозным переговорщиком при найме и продолжая поддерживать этот образ в ходе работы, ваши шансы на рост карьеры и дохода существенно выше. Если же вы согласились на первое предложение, какие, вы думаете, условия компания будет предлагать вам в дальнейшем? Насколько она будет готова их с вами обсуждать и уважать ваше мнение?

\*\*\*

Подводя итог, я вижу, что стратегия «торговаться до конца» при найме на новую работу обычно приносит кандидату лучшие финансовые результаты как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Она помогает правильно стратегически позиционировать себя в глазах работодателя, получать новые возможности для развития и роста карьеры в компании.

При этом, конечно, недостаточно просто отказаться от первого предложения работодателя. Надо быть опытным переговорщиком, чтобы договариваться о действительно лучших условиях на протяжении всего времени работы в компании.

# 10 неудобных вопросов на собеседовании (и ответы на них)

Мы опросили соискателей и выяснили, какие вопросы на собеседовании им доставляют больше всего проблем. Оказалось, что кандидатам сложнее всего рассказать о личных недостатках и представить свое профессиональное будущее лет этак через пять. Разберемся, как же отвечать на каверзные вопросы рекрутеров.

**Самые неудобные для соискателей вопросы**

[](http://hr-portal.ru/files/iimg_uploads/15_12/samye_neudobnye_dlya_soiskateley_voprosy.jpg)

1. Расскажите о себе

Считается, что с помощью этого вопроса можно узнать о приоритетах кандидата в жизни: люди в первую очередь говорят о том, что их больше волнует. Как правило, работодателя прежде всего интересует ваше образование и опыт работы, ему неинтересно слушать о хобби. Расскажите обо всем понемногу: и об образовании, и об увлечениях. Ничего страшного, если вы попросите интервьюера конкретизировать свой вопрос: пусть он уточнит, о чем именно вам нужно рассказать — о своем профессиональном опыте или о чем-то личном. [Подробнее](http://hr-portal.ru/blog/kak-otvechat-na-vopros-rasskazhite-o-sebe-na-sobesedovanii)

2. Расскажите о своих недостатках

Вопрос уже давно неоригинальный. В ответ можете проявить свое чувство юмора, но лучше ответить нейтрально типа «у меня есть, конечно, недостатки, но они никак не влияют на работу». А настоящие недостатки не выдавать ни под каким предлогом.[Подробнее](http://hr-portal.ru/blog/kak-otvechat-na-vopros-rasskazhite-o-svoih-slabyh-storonah-na-sobesedovanii)

3. Расскажите о своих достижениях

Такой вопрос — проверка самооценки и благоразумия. Учтите, что если вы претендуете на руководящую должность, этот вопрос будет вам обязательно задан. Расскажите о том, что вы, например, увеличили продажи, удачно реализовали проект, повысили квалификацию, получили золотой кубок. Главное — не переборщить. Конечно, не все могут похвастаться сверхдостижениями. Если написанное выше не про вас, то скажите, что на предыдущем месте работы вы освоили новую компьютерную программу или повысили уровень иностранного языка — это тоже неплохо. [Подробнее](http://hr-portal.ru/blog/7-otvetov-na-7-voprosov-rekruterov-na-sobesedovanii)

4. Почему вы ушли с прежнего места работы?

Работодатель хочет знать, что вас не устраивало на прежней работе и чего вы ждете от новой. Говорите правду. Но при этом имейте в виду: крайне нежелательно ссылаться на плохие отношения с бывшим начальником или коллегами. И еще одно «но»: прежде чем ссылаться на отсутствие карьерного роста и рутину на старом месте, убедитесь, что с карьерным ростом и интересными задачами в новой компании все в порядке. О желании получать больше лучше говорить в последнюю очередь, как бы между прочим, мол, деньги — не единственная причина моего трудоустройства. Многие работодатели почему-то любят думать, что все хорошие сотрудники работают скорее за идею. [Подробнее](http://hr-portal.ru/blog/kak-otvechat-na-vopros-pochemu-vy-ushli-s-predydushchego-mesta-raboty-na-sobesedovanii)

5. На какую зарплату вы претендуете?

Другими словами, может ли компания вас купить и удерживать какое-то время у себя. Смело называйте сумму, которая на 10-15% выше прежней зарплаты, максимум — 30%.

6. Кем вы видите себя через пять лет?

Вопрос может быть очень неудобным, если сейчас вы устраиваетесь на одну должность, а в перспективе видите себя кем-то совершенно другим. Или вообще не представляете, чем будете заниматься хотя бы через год. А вы представьте и ответьте хотя бы себе. Ну, а для кадровиков идеальным ответом будет, что вы хотите и дальше работать в этой же стезе, вырасти как профессионал и продвинуться по карьерной лестнице. [Подробнее](http://hr-portal.ru/article/kem-vy-vidite-sebya-cherez-5-let)

7. Что вы знаете о нашей компании?

Вопрос сложен только для ленивых. Какой-то минимум о компании нужно знать обязательно, хотя бы ознакомьтесь с ее сайтом. [Подробнее](http://hr-portal.ru/blog/pochemu-vy-hotite-prisoedinitsya-k-nashey-kompanii-kak-otvechat-na-etot-vopros-na-sobesedovanii)

8. Почему вы хотите работать у нас?

Обычно это продолжение вопроса «о нашей компании» — попытка окончательно сбить кандидата с толку и вытянуть из него какую-то тайную причину трудоустройства. О деньгах сначала лучше промолчать. Начните издалека — польстите немного: компания много лет на рынке, а это говорит о стабильности (вам именно это и нужно), компания — лидер в своей сфере или новатор (вам очень хочется освоить передовой опыт), интересно поработать в такой-то сфере, устраивают должность и обязанности, удобное расположение офиса и тому подобное. [Подробнее](http://hr-portal.ru/blog/kak-otvechat-na-vopros-pochemu-vy-hotite-zdes-rabotat-na-sobesedovanii)

9. Как долго вы планируете у нас работать?

То есть какие у вас цели и мотивы и насколько вы правдивы. «Чтобы ответить на этот вопрос, я должен поработать немного и понять, нравится ли мне коллектив, интересные ли задачи приходится решать, близка ли мне атмосфера в коллективе. Если все понравится, то наше сотрудничество будет долгим и взаимовыгодным», — примерно в таком духе должен звучать ваш ответ.

10. Как вы относитесь к большим производственным нагрузкам?

Скорее всего вас готовят к переработкам. Задайте встречный вопрос: «А что, возможны переработки? По сколько часов? Сколько раз в месяц?». Если вас все устроит, уверенно говорите, что к «большим производственным нагрузкам» готовы.

# 1 умный вопрос, который стоит задавать на любом собеседовании

Если вы хотите нанять лучших кандидатов, дайте им возможность удивить вас своей проницательностью.

Основная цель собеседования при приеме на работу заключается в том, чтобы узнать о кандидате как можно больше и понять, можно ли выстроить с ним долгосрочные деловые отношения.

Это удается далеко не всегда. Собеседования обычно проводятся по стандартному плану и больше напоминают свидания вслепую, а не конструктивный диалог, который позволил бы увидеть потенциал.

Проблема сводится к тому, что представители компаний задают неправильные вопросы. Кто угодно может найти список "самых сложных вопросов для собеседования" в Интернете и подготовить "правильные" ответы.

В результате собеседование превращается в хорошо отрепетированный спектакль. Вы видите перед собой придуманного персонажа, а не реального человека.

Ловкие кандидаты, умеющие красиво говорить, выглядят в ваших глазах превосходно, даже если они вам абсолютно не подходят.

Проще говоря, собеседования не помогут вам выбрать победителей и отсеять неудачников. По данным одного исследования, в среднем 1 из 5 новых сотрудников достигает успеха на рабочем месте (всего 19%!).

Тем не менее, существует один вопрос, ответ на который нельзя отрепетировать. Иными словами, с его помощью у вас есть шанс получить искренний ответ. Вопрос звучит так:

Как бы вы решили имеющуюся у нас проблему?

У каждой компании есть свои, уникальные проблемы. В идеале описываемая вами ситуация должна иметь непосредственное отношение к должности, на которую претендует кандидат.

К примеру, если вы ищете специалиста по продажам, который мог бы управлять проектом по реализации программного продукта, находящегося в стадии разработки.

Вы можете сколько угодно спрашивать его о том, где он учился, где работал, какие книги он читает, какое животное считает своим тотемом и тому подобную "обязательную" чепуху. А можете сказать:

"Наш ведущий дизайнер полон великолепных идей, но никак не может понять, как они выглядят со стороны покупателей. Как бы вы могли ему помочь?"

Или

"Мы стремимся минимизировать поддержку существующих программных продуктов. Каким образом можно избавиться от потенциальных клиентов, которым требуется эта поддержка?"

Если вы опишете ситуацию подробно и конкретно, у вашего собеседника будет больше возможностей применить свой личный опыт, знания и навыки к реальной проблеме.

Выслушав ответ, задайте наводящие вопросы, и вы точно узнаете, какого сотрудника вы получите, если все же решитесь нанять того, кто сидит напротив.

В качестве бонуса (и это самое лучшее!) вы получите свежие идеи о том, как решить свои насущные проблемы, даже если кандидат в конечном счете не станет на вас работать.

# Как подготовиться к переговорам о зарплате на новой работе

Андрей Носов

Генеральный директор, Москва

Пять шагов, которые важно сделать до начала собеседования, чтобы обосновать свои финансовые ожидания и не прогадать.

Каждый наемный сотрудник помнит этот момент. Вы ищете новую работу, проходите серию собеседований с потенциальным работодателем, и на одной из таких встреч вам задают вопрос: «Каковы ваши финансовые ожидания?». Вы, конечно, знали, что вас об этом спросят, но эта тема все равно вызывает у вас неловкость. Возникает короткая пауза: вы пытаетесь вспомнить все, что планировали сказать, если разговор пойдет о деньгах.

Это действительно важный момент в вашей карьере. Во-первых, от ответа на этот вопрос зависит, получите ли вы job offer или нет. Во-вторых, финансовый эффект от сегодняшних договоренностей вы будете ощущать каждый месяц на протяжении всей вашей работы в компании. Поэтому в ваших интересах провести переговоры так, чтобы, с одной стороны, вас все-таки наняли, а с другой – договориться при этом о максимально высоком доходе.

Взгляд со стороны работодателя и консультанта

Я как работодатель провел более 500 переговоров о зарплате с кандидатами при найме. Поделюсь основными наблюдениями. Многие соискатели, с которыми я проводил переговоры, были высокопрофессиональными специалистами, с успешным опытом работы и впечатляющими достижениями. Они были отличными коммуникаторами и вполне зрелыми личностями. Они уверенно держались, убедительно рассказывали о себе и своем опыте, отлично отвечали на вопросы и предлагали новые ценные идеи.

Но как только поднимался вопрос о деньгах, лишь немногие чувствовали себя уверенно и договаривались о лучших условиях. С большинством же происходила странная трансформация. Они испытывали дискомфорт при обсуждении зарплаты. Некоторые, казалось, были не готовы, и этот вопрос застигал их врасплох. У одних не было четко сформулированных финансовых ожиданий. Другие не могли убедительно аргументировать свои цифры. У третьих явно не было продуманной переговорной стратегии. Некоторые не хотели долго торговаться и принимали первое или близкое к первому финансовое предложение. Они были готовы пожертвовать своими финансовыми интересами, чтобы получить работу. Многие верили словам работодателя о «зарплатном максимуме», невозможности дальнейшего обсуждения – и не боролись до конца.

В результате большинство кандидатов не договаривались о лучших возможных условиях и теряли от 10% до 50% денег, которые могли бы получить – но при этом считали, что заключили выгодную сделку. Таким образом, область переговоров с работодателем о финансовых условиях выглядела как бермудский треугольник, в котором тонули даже опытные профессионалы.

Но это были мои субъективные выводы. Для объективности в августе 2017 года я провел исследование, чтобы увидеть, насколько эффективными финансовыми переговорщиками являются наемные сотрудники. Договариваются ли они о лучших условиях с работодателем при найме? Выяснилось, что только 2% респондентов назвали себя опытными переговорщиками, которые всегда договариваются о лучших условиях с работодателем. 39% ответили, что умеют добиваться вполне достойных условий, но не самых лучших из возможных. 51% опрошенных мной работников сообщили, что умеют договариваться о нормальных средних условиях. И 8% обычно просто принимают первое финансовое предложение. Таким образом, до 98% сотрудников при найме на работу оставляют часть денег на столе.

Поэтому, когда вас в следующий раз спросят о ваших финансовых ожиданиях при найме на новую работу, не торопитесь отвечать на этот вопрос. Давайте остановим кадр, закажем кофе и спокойно подумаем об этой ситуации со стороны.

Чтобы убедить работодателя предложить вам самые привлекательные условия, недостаточно просто озвучить в ответ конкретные цифры. Работа над получением лучших условий начинается намного раньше, еще до первой встречи с компанией. Есть ряд вещей, которые вы должны сделать правильно еще до того, как услышали этот вопрос. Какие шаги важно предпринять до обсуждения финансовых условий, без которых разговор о деньгах вообще лучше не начинать?

1. Создать максимально высокую ценность в глазах работодателя

За что вы готовы заплатить самую высокую, премиальную цену? Вероятно, за то, что представляет для вас наибольшую ценность и наилучшим образом позволяет вам добиться выполнения ваших задач. Точно так же и работодатель всегда соотносит цену кандидата с его ценностью – и готов предложить максимально высокую оплату тому, кто смог продемонстрировать самую высокую ценность для его бизнеса.

При этом важно знать о такой особенности. Если речь идет о рядовом сотруднике, который приносит «стандартную» ценность в виде качественного выполнения своих обязанностей и некоторого работающего бизнес-процесса, то компания обычно подходит к обсуждению его вознаграждения с позиций существующих политик и процедур в области оплаты труда и стандартных зарплатных вилок. Но если сотрудник может принести и реализовать новые ценные идеи для бизнеса, которые позволят компании существенно увеличить доход, привлечь новых клиентов или увеличить доходность существующих, освоить новую рыночную нишу или расширить географию деятельности, внедрить новые продукты и услуги, сформировать взаимовыгодные бизнес-партнерства, привлечь финансирование для развития, снизить издержки и бизнес-риски, увеличить эффективность бизнес-процессов и производительность труда – в этих случаях компании обычно готовы использовать при обсуждении финансовых условий value based подход и постараются предложить кандидату такой уровень дохода, который ему интересен.

Таким образом, чрезвычайно важно сформировать максимально высокую ценность для бизнеса в глазах работодателя – настолько высокую, чтобы работодатель был готов сделать вам предложение о работе. Только тогда вы можете озвучить свои высокие финансовые ожидания, и на фоне вашей высокой ценности для бизнеса работодатель будет готов их принять. Если же вы пока не убедили компанию, что вы лучший кандидат из всех и можете быть для нее наиболее полезным, то обсуждать свои финансовые ожидания еще рано.

2. Составить полное понимание предлагаемой позиции

В ваших интересах хорошо представлять, какую работу вам предлагают: ее цели и задачи, объем и ожидаемые результаты, ваши обязанности, KPI и перспективы развития. Если вы пока не сформировали полное понимание всех этих аспектов, обсуждать деньги рискованно. Что вы будете делать, когда зарплата уже согласована, а потом вдруг выяснится, что объем задач и обязанностей раза в полтора выше, или таргеты и KPI значительно амбициознее, чем вы думали?

3. Четко сформулировать для себя свои финансовые ожидания

Это одна из первых вещей, которые надо сделать в самом начале общения с потенциальным работодателем. Финансовые ожидания имеет смысл формировать в формате трех цифр:

1. Идеальный максимум, получить который было бы очень круто.

2. Комфортная середина, которая выглядит вполне привлекательно.

3. Минимум, ниже которого вы не готовы дальше обсуждать эту позицию.

Каждую из этих цифр надо убедительно обосновать и затем корректировать по ходу переговоров. Вообще говоря, эти цифры вы разрабатываете для себя, чтобы задать самому себе финансовые ориентиры. Если вы не знаете четко, какие финансовые условия вы хотите получить, вы скорее всего их никогда не получите.

Естественно, работодателю надо называть только самую высокую цифру и вести переговоры вокруг нее так, будто второй и третьей цифры просто не существует. Вторая (mid) и третья (min) цифры вам нужны в качестве «уровня поддержки» на случай, если в ходе переговоров придется отступить от своих изначальных амбициозных ожиданий, обменяв их на какие-то другие финансовые или нефинансовые условия.

4. Разработать стратегию переговоров о финансовых условиях

Практически всегда, какие бы цифры вы не назвали, компания будет пытаться торговаться, чтобы снизить эту сумму и использовать при этом некоторый подготовленный набор аргументов и методов убеждения, которые может быть сложно преодолеть без подготовки. Поэтому до начала обсуждения финансовых условий у вас должна быть продумана стратегия и сценарий переговоров для каждого из наиболее вероятных вариантов развития событий, а также качественно, по ролям отрепетировано предстоящее обсуждение финансовых условий.

Если у вас пока нет четкой стратегии и сценария, не начинайте переговоры о деньгах: вы вряд ли договоритесь о лучших условиях. Но если вы их продумали, разработали и отрепетировали – тогда смело вперед!

5. Сформировать правильный переговорный настрой

Многие сложности происходят из-за сложившихся мифов и ложных установок, существующих у кандидатов в отношении финансовых переговоров. Не буду здесь рассматривать все из них. Вместо этого просто предложу несколько установок, которые помогут вам правильно думать о финансовых переговорах с потенциальным работодателем при найме и сформировать правильный переговорный настрой.

Правильный настрой формируется за счет трех основных элементов: уверенности в себе («Я крутой специалист и стою этих денег»), понимания своей ценности («Это интересная возможность, у меня есть идеи, как эффективно построить работу и принести компании ценность») и открытости к обсуждению («Я обсуждаю любые условия свободно и на равных»).

В ходе переговоров потенциальный работодатель и кандидат являются независимыми и равными сторонами. Их пока не связывает трудовой договор и отношения иерархии. Поэтому проводить переговоры, обсуждать условия, не соглашаться, торговаться и общаться на равных – это нормально и естественно.

Многие кандидаты думают, что в переговорах работодатель играет ведущую роль, недооценивая собственную переговорную силу. Как работодатель с 23-летним опытом скажу, что найти профессионального качественного кандидата – это достаточно сложная задача и большая удача. Поэтому, если вы представляете высокую ценность для компании, ваша переговорная сила и возможность обсуждать финансовые условия намного больше, чем вам может казаться.

Первая названная работодателем цифра – это всегда самое худшее финансовое предложение, у которого есть потенциал увеличения. Это пробный шар, чтобы понять вашу реальную цену. Поэтому всегда обсуждайте первые предложенные условия и торгуйтесь в сторону повышения.

Не верьте работодателю во время переговоров. В этой ситуации компания вовсе не беспристрастная сторона, а скорее игрок в покер, чья задача – убедить вас, что он говорит вам правду и заставить вас принять его условия. Поэтому, когда вам в очередной раз будут рассказывать, что максимальный бюджет для данной позиции составляет столько-то и это не обсуждается – спокойно излагайте в ответ свое видение и свои предложения. Все сказанное вам – так называемая условная правда, с которой компании комфортно жить, и которую она хотела бы, чтобы вы приняли как данность, без сомнения и обсуждений. Но я видел множество примеров, когда эта «правда» оказывалась очень гибкой и эластичной и изменялась в очень широких пределах, когда кандидат был эффективным переговорщиком или зашел в компанию через связи.

У компании могут быть свои правила и процедуры, которым она следует при обсуждении и определении финансовых условий. Например, ожидается, что все кандидаты должны назвать свою желаемую зарплату сотруднику HR-службы на первой же встрече. Вы не обязаны принимать безоговорочно правила компании. Вы их слышите и относитесь к ним уважительно, но при этом у вас также есть свои правила переговоров. Это ваша общая территория, где у каждой стороны есть право на свою стратегию и тактику.

Переговоры при поиске работы – это прикольно и круто :-). Вы знакомитесь с рынком, встречаетесь с новыми людьми, отрабатываете свои навыки ведения переговоров, находите новую интересную работу, получаете в итоге больше денег. Поэтому надо получать от поиска работы удовольствие и положительную энергию.

Вы устраиваетесь на работу на ближайшие три-пять лет или больше, поэтому вам нужна выгодная сделка, а не сделка любой ценой. Нет причины жертвовать своими финансовыми интересами. Отстаивайте свои интересы и ведите переговоры, пока не получите действительно привлекательные и выгодные условия. Не получите их здесь – получите в другом месте.

При найме не только компания выбирает кандидата, но и кандидат выбирает компанию, в которой хотел бы работать. Поэтому если компания не смогла предложить вам условия, которые отражали бы вашу ценность для нее, значит, она не прошла ваш отбор, и вы будете рассматривать другие альтернативы. На рынке много интересных возможностей для дальнейшего развития и зарабатывания денег.

Чтобы получить job offer на выходе, надо загрузить в воронку пять-десять возможностей. Поэтому нет смысла расстраиваться, когда какая-то возможность не сработала. Наоборот, это приближает нас на один шаг к той возможности, которая сработает. Надо относиться к поиску как предприниматель и с долей здорового цинизма.

Если вы все сделали правильно до того, как вам задали вопрос о финансовых ожиданиях, то вы сформировали мощную переговорную позицию для последующего достижения договоренностей о лучших условиях и можете смело приступать к переговорам о деньгах.

# Научитесь продвигать себя

[Дори Кларк](http://hbr-russia.ru/blogs/730/)

20.01.2015

Многие люди испытывают неловкость при одной только мысли о саморекламе. Например, это можно с уверенностью сказать о зарубежных специалистах, работающих в США, которым приходится быстро ориентироваться в традициях страны, известной самым агрессивным самопродвижением в мире. Но даже для многих американцев найти нужное равновесие бывает весьма и весьма непросто. В самом деле как обеспечить признание своего таланта, сохранив добрые отношения с коллегами и не выглядя при этом как самодовольный выскочка?

Первый шаг — понять истинную ценность саморекламы. Конечно, если вас воспринимают как звезду, у вас больше шансов получить хорошую работу или интересные задания. Но речь не идет только о вашем личном интересе, и это важно напомнить всем тем людям, которым отвратительно создание «персонального бренда» по причине его наглой эгоистичности. В реальности же, если вы рекламируете себя правильным образом, это выгодно не только вам, но и остальным. Вашим коллегам и руководству, вполне возможно, недосуг разбираться в ваших интересах, талантах и уникальном наборе навыков. Если вы сами сможете четко им объяснить, в какой сфере вы способны принести максимум пользы, этим вы только облегчите им жизнь и поможете общему делу.

Следующий шаг — сосредоточиться на фактах, а не на их толковании. Если вы скажете, что обожаете социальные медиа, или что уже более десяти лет ведете собственный блог, или что у вас Х читателей в Twitter, с вами трудно поспорить. А вот если вы назовете себя «эспертом по соцсетям» (или, чего доброго, «гуру» или «гением»), тут вам как раз вполне могут возразить. В какой бы области вы ни преуспели, гораздо лучше, если экспертом вас окрестят другие. В своем собственном блоге я с удовольствием цитирую несколько журналов, которые удостоили меня такой характеристики. Но называть так самого себя — это дерзость и нахальство, и вы рискуете навлечь на себя неприятные последствия. (Небезызвестный Гари Вайнерчук произнес в интервьюTechCrunch знаменитую фразу: «99,5 процента экспертов по соцсетям — просто клоуны»).

Читайте материал по теме: [Желание испытать себя везде и сразу — это нормально](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/lichnye-kachestva/p14365/)

Чтобы не быть голословным, очень важно подтвердить свой положительный опыт случаями из жизни. Фраза «Я прекрасно знаю, как заинтересовать инвесторов» звучит как самолюбование. Но если вы расскажете убедительную историю о том, как вам удалось найти первоначальный капитал для стартапа, вы позволите другим самим прийти к выводу о ваших навыках — вам даже не надо выставлять их напоказ. А еще исследования показывают, что истории активизируют в нашем мозгу гораздо больше зон: слушатели буквальным образом погружаются в события вместе с вами, и впечатления становятся намного глубже. Если вы скажете о том, какой вы превосходный специалист, они всего лишь услышат эти слова. А если вы расскажете случай из жизни, вы позволите им прямо-таки почувствовать это на собственной шкуре.

Конечно, эти истории обязательно нужно рассказывать к месту. Если вы пришли на праздничный ужин и разговор зашел о стартапах, рассказать о вашем опыте в запуске оного будет вполне логично. Но если вы явным образом пытаетесь направить беседу в нужное вам русло («Кстати о баскетболе, я уже рассказывал вам о своей новой фирме, предоставляющей услуги облачных сервисов?»), ваши неуклюжие маневры отобьют у людей всякий интерес к вам. Лучшая самореклама естественна и ненавязчива; вы просто вносите свою лепту в беседу, а не всецело завладеваете вниманием. (Как я пишу в книге «Персональный ребрендинг», еще лучше, чтобы для этой цели у вас был товарищ и единомышленник, который вовремя вставит несколько хвалебных реплик, упомянув ваши соответствующие достижения.)

Читайте материал по теме: [Медитация по расписанию](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/navyki/p13442/)

И, наконец, даже занимаясь саморекламой, нужно обязательно проявлять скромность. Это ни в коем случае не значит, что нужно скрывать свои способности. Однако следует учитывать, что некоторые ваши достижения могут вызвать у людей чувство зависти и собственной неадекватности. Старайтесь не выглядеть слишком самонадеянным. Говоря о себе, у вас есть прекрасная возможность отдать должное тем, кто помог вам на вашем пути. Если вы работали в Китае, люди, скорее всего, спросят вас о знании языка. Разумеется, вы можете просто сказать «Я бегло говорю по-китайски» и все тут. Но гораздо благороднее показать ваши знания в широком контексте. «Мне повезло: в старших классах школы нам преподавали китайский, поэтому за несколько лет я неплохо его выучил». Ваши результаты не стали менее впечатляющими, но вы подчеркнули свои навыки, не вызывая у других комплекс неполноценности. А еще важно помнить, что скромность не значит самоуничижение. Да, в некоторых странах, особенно в Азии, преуменьшение достижений может быть неплохой стратегией продвижения самого себя. Но в США вы рискуете показаться некомпетентным («раз он говорит, что знает китайский так себе, значит, так оно и есть») или неестественным и надменным. Будьте скромным, но оставайтесь самим собой.

Часто люди избегают саморекламы, боясь вбить клин между собой и коллегами и прослыть хвастуном. Но этого вполне можно избежать. Наоборот, персональный брендинг может быть полезен не только вам, но и вашей компании. Помогите организации понять, в чем вы сильны, чтобы вашим талантам нашли наилучшее применение.

**ДОРИ КЛАРК**

*Стратегический консультант, среди ее клиентов – компания Google, Йельский университет и Служба Национальных Парков.*

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |