**КАК ПРОЙТИ СОБЕСЕДОВАНИЕ**

**Вып. 2**

Оглавление

[**Как мы позволяем обманывать себя на собеседованиях: 3 примера осознанного самообмана** 3](#_Toc9078457)

[10 качеств, которые бесят рекрутеров в кандидатах 4](#_Toc9078458)

[Как мы позволяем обманывать себя на собеседованиях: 3 примера осознанного самообмана 5](#_Toc9078459)

[16 вопросов-ловушек на собеседовании. В чем подвох? 6](#_Toc9078460)

[«Сейчас так собеседования уже не проводят»: стажеры Mail.Ru рассказали, как попали в компанию 10](#_Toc9078461)

[3 факта о себе, которые вы совершенно зря рассказываете на собеседованиях 12](#_Toc9078462)

[О чём надо знать, чтобы собеседование с руководителем прошло успешно 13](#_Toc9078463)

[Собеседования с различными представителями компании 15](#_Toc9078464)

[Как пройти собеседование с генеральным директором? 18](#_Toc9078465)

[Золотые правила поведения на собеседовании 21](#_Toc9078466)

[Девять действий, которых каждый работодатель ждет от вас на собеседовании 24](#_Toc9078467)

[10 советов, как идеально пройти собеседование 26](#_Toc9078468)

[5 обломов на собеседованиях: нарочно не придумаешь! 28](#_Toc9078469)

[16 вопросов для собеседования, призванные обхитрить вас 31](#_Toc9078470)

[5 факторов, которые могут настроить собеседника на собеседовании против Вас 41](#_Toc9078471)

[Научитесь говорить о своих талантах без скромности и хвастовства 44](#_Toc9078472)

[32 прекрасных вопроса, которые можно задать в конце собеседования 46](#_Toc9078473)

[7 способов удивить рекрутера в первые 5 минут 53](#_Toc9078474)

[Суперслова для поиска работы 55](#_Toc9078475)

[«Многие ведут себя, как на приеме у психолога»: пять ошибок кандидатов на собеседованиях 58](#_Toc9078476)

[Ваши мысли о собеседовании могут испортить его задолго до начала 61](#_Toc9078477)

[Наиболее распространённую ошибку, которая лишает работы многих кандидатов, на удивление легко исправить 63](#_Toc9078478)

[Самые полезные и интересные советы соискателям 64](#_Toc9078479)

[Почему вы уходите с нынешнего места работы?», чтобы не обеспокоить интервьюера 68](#_Toc9078480)

[Как менеджеры по подбору персонала читают нас по одежде 70](#_Toc9078481)

[3 факта о себе, которые вы совершенно зря рассказываете на собеседованиях 72](#_Toc9078482)

[Как объяснить на собеседовании длительный поиск работы: 4 ответа-заготовки 73](#_Toc9078483)

[Анекдоты про собеседование 74](#_Toc9078484)

[7 забавных историй о самых коротких собеседований в жизни 79](#_Toc9078485)

[17 вопросов для собеседования, созданных для того, чтобы вас обмануть 81](#_Toc9078486)

[Во что играет работодатель на собеседовании 87](#_Toc9078487)

[Как сформулировать свои профессиональные достижения 89](#_Toc9078488)

[Вопросы с двойным дном на собеседовании: продолжение 92](#_Toc9078489)

[Собеседования, которые озадачивают кандидатов 92](#_Toc9078490)

[Почему специалисты по персоналу редко объясняют причины отказа 94](#_Toc9078491)

[Причины увольнения сотрудников: ох уж эти сказки! 95](#_Toc9078492)

[На собеседовании предложили работать ИП, а не в штате. Так можно? 98](#_Toc9078493)

[Почему вы хотите присоединиться к нашей компании? Как отвечать на этот вопрос на собеседовании 100](#_Toc9078494)

[Как скрыть свои истинные намерения при трудоустройстве 101](#_Toc9078495)

[Что проверяет служба безопасности компании при трудоустройстве на работу? 102](#_Toc9078496)

[Как озвучить величину желаемой зарплаты на собеседовании: 3 простых правила 103](#_Toc9078497)

[Собеседование с рекрутером: 5 способов отвлечь его внимание от пробелов в резюме 105](#_Toc9078498)

[Казалось бы, неплохие вопросы для завершения собеседования, которые выставят вас несведущим глупцом 106](#_Toc9078499)

[Пережить собеседование: тактика, поведение и вопросы 107](#_Toc9078500)

[29 гениальных вопросов, которые необходимо задавать в конце каждого собеседования 109](#_Toc9078501)

[9 советов про собеседования от рекрутера 113](#_Toc9078502)

[18 удачных ответов на каверзные вопросы во время собеседования 114](#_Toc9078503)

[Как пройти собеседование на непрофильную вакансию 117](#_Toc9078504)

[Как понять, подходит ли вакансия, еще до собеседования 119](#_Toc9078505)

[Фальшивые компании 120](#_Toc9078506)

[Как рассказывать на собеседовании о своих недостатках 121](#_Toc9078507)

[11 хитростей для собеседования, которые окупят все потраченные усилия 123](#_Toc9078508)

[29 гениальных вопросов, которые необходимо задавать в конце каждого собеседования 126](#_Toc9078509)

[Казалось бы, неплохие вопросы для завершения собеседования, которые выставят вас несведущим глупцом 130](#_Toc9078510)

[10 признаков того, что вам не стоит устраиваться на эту работу 131](#_Toc9078511)

[11 фраз, которые автоматически уничтожат ваши шансы на собеседовании 132](#_Toc9078512)

[Забудьте про опыт работы и планы на будущее. О чем на самом деле говорить на собеседовании 134](#_Toc9078513)

[Как ответить на 5 самых сложных вопросов для собеседования 136](#_Toc9078514)

[Как эффективно проходить собеседования? Приемы хедхантера 137](#_Toc9078515)

[Как отвечать на вопрос "Есть ли у вас к нам вопросы?" на собеседовании 138](#_Toc9078516)

[Как ответить на 5 самых сложных вопросов для собеседования 139](#_Toc9078517)

[Немного юмора 140](#_Toc9078518)

[Признаки удачного собеседования или как научиться читать между строк 142](#_Toc9078519)

[**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 мы позволяем обманывать себя на собеседованиях: 3 примера осознанного самообмана**

26.01.2018

Многие соискатели нередко жалуются на нечестность со стороны рекрутера и работодателя. Однако психологам известны распространенные ситуации, когда соискатели фактически сами позволяют рекрутеру ввести их в заблуждение. Рассмотрим наиболее частые ситуации, в которых самообман может привести к сложностям в трудоустройстве.

**1. Чужие убеждения как свои собственные**. Если вы отправляетесь в достаточно известную компанию на собеседование, то согласитесь, что у вас уже имеется определенный набор убеждений по поводу этого места. Вы думаете о стабильности, о возможном карьерном росте, о быстром повышении заработной платы. Безусловно, все это - заманчивые перспективы. Однако изначальная репутация компании несколько "ослепляет" вас, заставляя менее критично воспринимать то, что говорит рекрутер. По факту, он может даже не обманывать вас, но в подобной ситуации соискатели сами вводят себя в заблуждение. Обещают зарплату гораздо ниже ваших ожиданий? Не беда, думаете вы, ведь она должна вырасти в такой крупной компании. Намекают на переработки? Зачтется при карьерном росте и в будущем вам уже обеспечена крутая репутация профи. Вот тут самое время остановиться и подумать, прежде чем подписывать трудовой договор. Если на собеседовании все ваши ожидания были перечеркнуты, то не стоит соглашаться на такой серьезный компромисс. Ведь по факту, вы сами изначально наделили эту компанию несуществующими "плюшками" и сейчас боитесь себе честно признаться в этом.

**2. Желание верить вместо объективного анализа**. Такое часто случается в ситуациях затянувшегося поиска работы. Допустим, соискатель уже полгода или даже больше времени не может удачно трудоустроиться. Несмотря на то, что такие ситуации порицаются рекрутерами, длительное трудоустройство - процесс совершенно обычный, особенно если речь идет о высококвалифицированном специалисте. И вот тут, уже уставший и измотанный собеседованиями соискатель пытается отчаянно разглядеть возможность даже там, где ее нет по определению. В такой ситуации работодателю достаточно пообещать "золотые горы" и соискатель уже готов доверять. Внутренний голос, который советует не торопиться и продолжить поиски, просто не берется в расчет. Обещают ведь солидную зарплату, да и по собеседованиям ходить уже надоело. Если вы уже который месяц подряд отчаянно ищете работу, это повод удвоить бдительность на последующих собеседованиях. Чтоб не стать легкой добычей для недобросовестных работодателей.

**3. Стремление "срезать углы"**. Все мы имеем четко определенную стоимость на рынке труда. Она складывается из многих факторов: опыта работы, качества образования, практических навыков, профессиональных связей и многих других характеристик. Именно поэтому начинающий специалист в какой-то области может претендовать максимум на 25 тысяч рублей, а его более опытный коллега в аналогичной должности зарплату ниже 40 тысяч даже не рассматривает. Мы пока не будем рассматривать ситуации, когда соискатели некритично завышают свои зарплатные или иные ожидания - поговорим о тех, кто достаточно четко знает, сколько он "стоит" на рынке труда. И если соискателю на собеседовании работодатель сам предлагает зарплату, сильно превышающую рыночные реалии, то это повод серьезно задуматься, а не радостно согласиться. Кроме зарплаты работодатель может сыграть на тщеславии соискателя - могут обещаться статусные преференции, правда - в далеком и неопределенном будущем. Если именно вам начали обещать "золотые горы", хотя по факту ваша реальная стоимость гораздо ниже, не давайте своему воображению увести вас в сторону. Вежливо распрощайтесь с таким работодателем и ищите более реалистичные предложения.

# 10 качеств, которые бесят рекрутеров в кандидатах

04.04.2018

**1. Загадочность**Рекрутер хочет слышать конкретику: на сколько процентов вы повысили продажи на прошлом месте работы, чем вы занимались в проекте, какие есть идеи для улучшения работы компании. Если вы взглядом перемещаете пылинки на полу и не можете привести пример из опыта, то и убедиться в ваших навыках тоже не получится.

**2. Негатив**Даже если вашим руководителем был Волан Де Морт, а офис напоминал чистилище — не стоит описывать весь ужас ситуации рекрутеру — это некрасиво.

**3. Безразличие**«Я по вакансии всё понял, а что с зарплатой?» — быстрый способ провалить собеседование.

**4 . Неискренность**Изучить информацию о компании, в которую вы идете на собеседование — это хорошо. Плохо, когда вы зазубрили всё из увиденного на сайте и пытаетесь «сдать экзамен».

**5. Неорганизованность**Всё знакомо: опоздали на 15 минут, не предупредили, а еще и паспорт для прохода в офис забыли! Собеседование с таким кандидатом будет недолгим.

**6. Бестактность**Знакомые с детства «Спасибо» и «Добрый день» никогда не будут лишними. А вот отсутствие элементарной вежливости во время собеседования заставит рекрутера задуматься.

**7. Высокомерие**Между уверенностью и самонадеянностью проходит тонкая грань. После полугодовалого опыта перекладывания бумажек в крупной компании, некоторые кандидаты могут почувствовать прилив сил и гордости за неземные заслуги. Старайтесь адекватно оценивать свои опыт и знания, чтобы говорить только о том, что вы действительно можете и умеете.

**8. Болтливость**Не нужно пересказывать всю свою биографию начиная со школьных времен. Рассказывайте про реальный опыт, который актуален для вашей должности и не вдавайтесь в мелкие подробности.

**9. Лень**Лень было искать информацию и не смогли ответить на вопрос о роде деятельности и услугах компании? Дальше разговор вести не о чем.

**10. Непрофессионализм**Использование сленга, жалобы на жизнь и постоянный негатив в сторону бывшего места работы — это не относится к делу и считается непрофессиональным.

# Как мы позволяем обманывать себя на собеседованиях: 3 примера осознанного самообмана

26.01.2018

Многие соискатели нередко жалуются на нечестность со стороны рекрутера и работодателя. Однако психологам известны распространенные ситуации, когда соискатели фактически сами позволяют рекрутеру ввести их в заблуждение. Рассмотрим наиболее частые ситуации, в которых самообман может привести к сложностям в трудоустройстве.

**1. Чужие убеждения как свои собственные**. Если вы отправляетесь в достаточно известную компанию на собеседование, то согласитесь, что у вас уже имеется определенный набор убеждений по поводу этого места. Вы думаете о стабильности, о возможном карьерном росте, о быстром повышении заработной платы. Безусловно, все это - заманчивые перспективы. Однако изначальная репутация компании несколько "ослепляет" вас, заставляя менее критично воспринимать то, что говорит рекрутер. По факту, он может даже не обманывать вас, но в подобной ситуации соискатели сами вводят себя в заблуждение. Обещают зарплату гораздо ниже ваших ожиданий? Не беда, думаете вы, ведь она должна вырасти в такой крупной компании. Намекают на переработки? Зачтется при карьерном росте и в будущем вам уже обеспечена крутая репутация профи. Вот тут самое время остановиться и подумать, прежде чем подписывать трудовой договор. Если на собеседовании все ваши ожидания были перечеркнуты, то не стоит соглашаться на такой серьезный компромисс. Ведь по факту, вы сами изначально наделили эту компанию несуществующими "плюшками" и сейчас боитесь себе честно признаться в этом.

**2. Желание верить вместо объективного анализа**. Такое часто случается в ситуациях затянувшегося поиска работы. Допустим, соискатель уже полгода или даже больше времени не может удачно трудоустроиться. Несмотря на то, что такие ситуации порицаются рекрутерами, длительное трудоустройство - процесс совершенно обычный, особенно если речь идет о высококвалифицированном специалисте. И вот тут, уже уставший и измотанный собеседованиями соискатель пытается отчаянно разглядеть возможность даже там, где ее нет по определению. В такой ситуации работодателю достаточно пообещать "золотые горы" и соискатель уже готов доверять. Внутренний голос, который советует не торопиться и продолжить поиски, просто не берется в расчет. Обещают ведь солидную зарплату, да и по собеседованиям ходить уже надоело. Если вы уже который месяц подряд отчаянно ищете работу, это повод удвоить бдительность на последующих собеседованиях. Чтоб не стать легкой добычей для недобросовестных работодателей.

**3. Стремление "срезать углы"**. Все мы имеем четко определенную стоимость на рынке труда. Она складывается из многих факторов: опыта работы, качества образования, практических навыков, профессиональных связей и многих других характеристик. Именно поэтому начинающий специалист в какой-то области может претендовать максимум на 25 тысяч рублей, а его более опытный коллега в аналогичной должности зарплату ниже 40 тысяч даже не рассматривает. Мы пока не будем рассматривать ситуации, когда соискатели некритично завышают свои зарплатные или иные ожидания - поговорим о тех, кто достаточно четко знает, сколько он "стоит" на рынке труда. И если соискателю на собеседовании работодатель сам предлагает зарплату, сильно превышающую рыночные реалии, то это повод серьезно задуматься, а не радостно согласиться. Кроме зарплаты работодатель может сыграть на тщеславии соискателя - могут обещаться статусные преференции, правда - в далеком и неопределенном будущем. Если именно вам начали обещать "золотые горы", хотя по факту ваша реальная стоимость гораздо ниже, не давайте своему воображению увести вас в сторону. Вежливо распрощайтесь с таким работодателем и ищите более реалистичные предложения.

# 16 вопросов-ловушек на собеседовании. В чем подвох?

Некоторые вопросы на собеседовании кажутся совсем безобидными, но в них есть ловушки. Важно научиться отвечать на вопросы, призванные обхитрить вас.

Вот несколько [вопросов-ловушек](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1920191-kak-otvetit-na-sem-samyh-kovarnyh-voprosov-sobesedovaniya), которые стоит аккуратно обходить во время интервью с потенциальным работодателем.

**1. Расскажите о себе**

Как такой прямой вопрос может быть ловушкой? – удивитесь вы. Может, если при ответе сильно увлечься и уйти от профессиональных тем в сторону личных вопросов или обстоятельств. При ответе основной фокус должен быть сосредоточен на [вашей возможной роли в новой компании](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/344423-rasskazhite-o-sebe-samyi-slozhnyi-vopros-na-intervu). Как правило, достаточно перечислить ваши предыдущие достижения и проекты, уделив каждому пункту 2-3 абзаца. Таким образом, именно вы зададите вектор для продолжения диалога.

**2. Как бы вы описали себя одним словом?**

Задавая этот вопрос, [рекрутер пытается понять, что вы за человек](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1988296-5-nadezhnyh-sposobov-provalit-sobesedovanie), определить ваш тип личности, насколько вы уверены в себе, как вы сами определяете себя, насколько ваш стиль работы подходит по духу будущей компании. Вас могут запросто застать врасплох этим вопросом, особенно в начале интервью, ведь вы понятия не имеете, каковы «тонкие настройки» профиля желаемого кандидата.

Если вы сомневаетесь в своем ответе, выбирайте консервативный путь. Например, ваши коллеги считают вас одновременно компанейским и надежным товарищем, смело озвучивайте второе. Но, все-таки, попытайтесь выбрать наиболее релевантный ответ для будущей новой роли.

**3. Как эта позиция соотносится с другими, которые вы рассматриваете?**

На самом деле, рекрутера интересует, рассматриваете ли вы другие позиции в данный момент вообще. Насколько вы сейчас активны в своем поиске. Если активны – как отзываетесь о других компаниях, насколько вы честны и откровенны.

Если ваш ответ «это единственная вакансия, которую я рассматриваю», то это сигнал для рекрутера, что вы лукавите. Мало кто из «кандидатов в поиске» откликается только на одну вакансию. Не стоит и слишком откровенничать на эту тему и нахваливать другие компании, которые вас интересуют. Вас могут посчитать уже недосягаемым кандидатом и отдать предпочтения следующему претенденту. Говорить плохо о вакансиях и компаниях – тоже не очень хорошая идея.

Лучше всего дать неопределенный ответ в стиле: «да, я общался с несколькими компаниями, но пока не решил, какое предложение лучше всего подходит мне, чтобы сделать следующий карьерный шаг».

**4. Назовите три ваши самые сильные и слабые стороны?**

Интервьюер пытается найти ваши минусы. Например, неумение находить общий язык с коллегами или неспособность соблюдать дедлайны.

Ваши сильные стороны должны четко соотноситься с новой ролью, а [ваши слабые стороны](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1988121-kak-rasskazyvat-na-sobesedovanii-o-svoih-nedostatkah) на фоне сильных должны быть второстепенными, некритичными. Обязательно подчеркните, что вы пытаетесь трансформировать эти «слабости» в положительные качества. Продумайте свой ответ заранее, как ваши сильные стороны можно сразу применить в новом амплуа.

**5. Почему вы хотите работать у нас?**

Как правило, задавая этот вопрос, интервьюер пытается понять, что вами движет, насколько хорошо вы изучили компанию, важно ли вам получить именно эту работу. Обычно набор причин у всех стандартный, но более важно, как вы расставляете приоритеты.

Ваш будущий работодатель хочет видеть заинтересованность в ваших глазах, желание и способность разделить миссию, возможности и энергию действовать и двигаться вперед вместе в одной команде к одной цели. Дайте то, что он хочет, покажите, как вы хотите именно эту роль, а не в целом любую другую, лишь бы сменить работу.

**6. Почему вы хотите сменить работу?**

Задавая этот вопрос, интервьюер продолжает искать минусы, особенно, если в вашем резюме указано много разных позиций и продолжительность работы на каждой из них невелика. Выясняя причины ухода с прошлого места работы, рекрутер ищет и находит ваши слабые стороны. Так что будьте осторожны и дипломатичны в своих ответах.

**7. Каким проектом вы гордитесь больше всего?**

Интервьюер продолжает изучать вас. На этот раз ему интересно узнать, чем вы по-настоящему увлечены, что у вас получается лучше всего, и как это можно применить и реализовать в рамках его компании.

То, как вы описываете проект, которым гордитесь, настолько же важно, как и сам проект. Будущий работодатель надеется, что вы сможете повторить свои достижения и будете с такой же гордостью рассказывать про свои новые успехи, но уже от имени его компании.

Контекст самой истории очень важен. Не сужайте фокус, добавляйте важные детали, указывайте навыки, которые вам помогли на пути к успеху, затроньте тему будущих интересов.

И хотя вас может распирать от гордости за этот прошлый опыт, пожалуйста, оставайтесь краткими. Ведь ваша цель не «продать идею», что это был лучший проект в вашей жизни, а произвести впечатление, чтобы с вами захотели продолжить дальнейшее сотрудничество.

**8. С кем из ваших руководителей или коллег вам удавалось добиваться наилучших и наихудших результатов? Почему?**

В ответе на этот вопрос главное – оставаться с холодной головой. Задавая его, интервьюер пытается, возможно, вывести вас на эмоции. Ведь когда речь идет о нелюбимых коллегах, которые стали причиной ваших профессиональных неудач, сложно держать себя в руках. Основная цель: определить, насколько вы конфликтный человек.

Во-вторых, рекрутеры с удовольствием послушают, в каких условиях вы можете показывать лучшие результаты. Сами того не зная, возможно, вы описали черты характера вашего нового предполагаемого босса.

Эксперты советуют начинать рассказ всегда с позитивных историй и преуменьшать негативные. Это отличная возможность рассказать, с кем вам было бы интересно и комфортно работать, какие черты в людях вас привлекают и восхищают больше всего, но в целом вы позитивно настроены и умеете находить общий язык с абсолютно разными людьми.

**9. Вы когда-нибудь задумывались о том, чтобы стать предпринимателем?**

Этот вопрос задают, чтобы понять, есть ли у вас мысли сбежать с корабля и пуститься в свободное плавание. На этапе интервью ваш собеседник пытается оценить, есть ли угроза, что вложенные в вас ресурсы будут потрачены зря. И его можно понять. Если такая мысль пробегала мимо, о ней можно рассказать, но без энтузиазма. Не стоит вселять сомнения в будущего работодателя, что вы живете надеждой, когда-нибудь стать сами себе начальником.

Если у вас был [опыт работы не в штате компании](https://www.e-xecutive.ru/career/planirovanie-karery/1984275-pochemu-rabotodateli-neohotno-nanimaut-frilanserov-i-predprinimatelei), а как наемного профессионала по контракту – рассказывайте. Презентуйте этот опыт с пользой для себя, например: «именно потому, что я уже попробовал, понял, не мое». В качестве аргумента за работу в команде можно также отметить, что вы больше получаете удовольствия от своей профильной деятельности, а не от административной, финансовой и операционной нагрузки, которая ложится на предпринимателя.

**10. Если бы вы могли выбрать любую компанию, где бы вы работали?**

Менеджер хочет выяснить, насколько серьезно вы настроены на работу именно в его компании. Этот вопрос также помогает отсеять не совсем релевантных кандидатов, которые немного отклонились от своего карьерного пути. Просто будьте внимательны и сосредоточены на позиции, которую обсуждаете. Не выдавайте своих тайных желаний и предпочтений.

Ответить на этот вопрос можно в следующем ключе: «если честно, то я давно уже ищу компанию, которая подходила бы мне по всем параметрам, и мне кажется, что ваша именно такая». Или: «то, что делает ваша компания на рынке, меня очень привлекает, поэтому я хочу внести свой вклад и стать частью вашей команды».

**11. Почему вас уволили?**

Потеря работы – это стресс. Интервьюер хочет узнать, как вы ведете себя в сложных, неблагоприятных обстоятельствах. Как правило, ваш собеседник хочет услышать, что вы сохранили позитивный настрой, по-прежнему уверены в себе и готовы в боевом настроении вернуться в рабочий режим.

Поэтому не стоит плохо отзываться о своем бывшем работодателе, злиться, источать гнев и тем более изображать жертву. Вместо этого, попробуйте без эмоций обсудить бизнес-решение, которое стоит за вашим увольнением. Оперируйте фактами.

**12. Что вы будете делать, если завтра выиграете $5 млн?**

И откуда появился [этот странный вопрос](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1847705-13-sumasshedshih-voprosov-na-sobesedovaniyah)? Возможно, интервьюер хочет понять, будете ли вы продолжать работать, если денежный вопрос будет решен. Он хочет убедиться, что вы по-настоящему преданны, и увлечены своим делом. И, конечно же, услышать, что вы в состоянии грамотно распоряжаться финансами. Если вы не сможете справиться с собственными деньгами, то как вам можно доверить бюджет компании?

Ответ прольет свет на вашу истинную мотивацию и рабочую этику. Наниматель также может тестировать вашу возможность импровизировать в ответах на неожиданные вопросы.

**13. Бывали случаи, когда бывший начальник или коллеги пытались вас скомпрометировать?**

Этим вопросом ваш будущий руководитель проверяет, как настроен ваш «моральный компас». Как вы повели себя в деликатной ситуации, когда вашу честность и репутацию испытывали на прочность. По сути, он хочет знать: использовали ли вы дипломатию? публично настучали? какая была обратная реакция? как вы размышляли? Интервьюер насторожится, если вы будете слишком открыты и с удовольствием поделитесь этой щекотливой информацией.

Выбирайте слова тщательно. Отвечайте кратко и ясно, ведите себя профессионально, не раскрывайте подробностей и деталей о внутренних делах бывших работодателей. Вы ничего не выиграете от разглашения частной корпоративной информации.

**14. Можете назвать причину, почему с вами можно не сработаться?**

Будущий руководитель хочет знать, есть ли какие-то персональные особенности, которые могут помешать работе и налаживанию контактов с вами. Не лучше ли спросить напрямую? Самое худшее, что может случиться, вы начнете лгать, и ваш собеседник поймет это. Негативный тон этого вопроса может поймать в ловушку даже самого опытного профессионала.

Не стоит передразнивать собеседника, вроде: «не могу придумать причину, по которой бы со мной кому-нибудь не понравилось работать». Вместо этого выберите более сдержанный и дипломатичный вариант: «мне повезло, у меня со всеми коллегами на прошлых работах складывались здоровые рабочие отношения». И можно добавить, «что был только один случай, когда меня недолюбливали подчиненные, когда мне надо было их встряхнуть, чтобы они лучше работали, но это было временно». Иногда приходится принимать непопулярные решения, которые приносят большую пользу компании.

**15. Ваш руководитель знает, что вы в поиске?**

Все очень просто, интервьюер хочет убедиться, что ваши приоритеты расставлены правильно. На первом месте – текущая работа, на втором – собеседования. Потенциальный работодатель спроецирует ваше отношение к текущей работе на вашу работу в будущем. Не придется ли ему столкнуться с такой же ситуацией, что под предлогом встречи с клиентом вы сбежите с работы на собеседование раньше положенного времени.

Во-вторых, очень интересно оценить, как вы управляете неловкими ситуациями, когда не можете быть до конца откровенными со своим руководителем. В идеале, можно отметить, что специально выбрали для собеседования обеденное или вечернее время, которое является вашим личным, а не рабочим.

Что делать, если вас в лоб спросили: «Что думает ваш босс о том, где вы сейчас находитесь?». Отвечайте расплывчато. Что ваш руководитель понимает, что у вас есть личное время и не задает лишних вопросов, для него главное результат.

**16. Возникали моменты, когда вы были не согласны с политикой компании?**

Этот вопрос позволяет оценить вашу способность принимать решения, насколько легко вы сработаетесь с другими людьми, и самое важное, готовность открыто говорить о проблемных зонах компании, требующих улучшения. В то, что вы всегда были едины с политикой компании, не поверит никто.

Да, компаниям нужны сотрудники, которые следуют правилам, но им нужны и лидеры, которые готовы пересмотреть старые идеалы, проявить смелость и претворить в жизнь перемены, чтобы удержать конкурентное преимущество. Поэтому вспомните реальную ситуацию, когда вы были в оппозиции, обсудите причины, почему это на ваш взгляд было важно для бизнеса в тот момент. Сосредоточьте свое внимание на том, как ваша идея была выгодна для компании. Расскажите об исследованиях, на которые вы опирались, приведите факты, обсудите результаты ваших попыток переписать политику.

# «Сейчас так собеседования уже не проводят»: стажеры Mail.Ru рассказали, как попали в компанию

13 октября 2017 [Валерия Бородина](https://rb.ru/author/borodina/) Редактор

**Продолжаем рассказывать о том, что делают стажеры в крупных технологических компаниях. На этот раз вы узнаете историю студентов Московского физико-технического института, которые попали в московский офис** [**Mail.Ru Group**](https://rb.ru/tag/mailru/) **и остались там работать.**

Что делают стажеры в Mail.Ru

Полтора года назад Александр Кукуев и Екатерина Рогушкова – студенты МФТИ — проходили стажировку в российском [офисе Mail.Ru Group](https://rb.ru/story/atmosfera-v-mailru-group/). Александр попал на стажировку на третьем курсе, а Екатерина пришла в компанию, когда оканчивала четвертый. Их практика длилась три месяца. Ребята работали не всю неделю, а всего 20 часов — 2,5 дня. Александр практиковался в отделе разработки инфраструктуры «Почты»:

Мне поручили, выражаясь полутехническим термином, написать логирование для проекта (записывать контрольную информацию в лог — контрольный текстовый файл, — чтобы понять, что делала программа в определенной момент времени и где. — прим. ред.) — его нужно было улучшить».

По мнению Александра Кукуева, задача — не самая приятная, потому что требует скрупулёзной работы с большим потоком информации.

Екатерина стажировалась в отделе автоматизации тестирования, где писала тесты на языке программирования Python.

Зарплата стажера сопоставима с рыночными зарплатами джуниоров (по данным Rusbase, это около 25 тыс. рублей при загрузке 20 часов в неделю). После стажировки ребятам удалось остаться в компании: Александр Кукуев работает программистом, а Екатерина Рогушкова за год работы в штате успела вырасти от младшего специалиста до тим-лидера. Их зарплата увеличилась в разы. Кстати, девушка сейчас сама собеседует стажеров и руководит их практикой.

Как узнали о стажировке

Ребята узнали о стажировке из рекламы в университете —  образовательный проект «Технотрек» от Mail.Ru Group предоставляет бесплатное дополнительное обучение для студентов МФТИ.

Для того чтобы стать участником проекта, студенты должны решить шесть тестов в режиме онлайн, которые проверяют знания по математике, сетевым технологиям, программированию, и логическое мышление. После, прошедших испытание студентов зовут на очное собеседование.

Обучение в «Технотреке» длится два года, после чего студент может откликнуться на вакансии компании. Ребята не стали ждать окончания обучения и решили проверить свои силы уже после первого семестра.

Как проходило собеседование

О собеседовании на стажировку герои вспоминают по-разному. Александр Кукуев объясняет это тем, что во время его стажировки проект только начинал свою работу, и процесс собеседования был еще не доработан:

Стажер мог не знать заранее, на какую позицию его будут рассматривать. Приходишь на интервью, а уже после узнаешь, куда тебя собеседовали. Проводит интервью будущий наставник. Мне было страшно и непонятно, ведь я не знал, как все устроено, и не понимал, что будет. Но для меня все сложилось хорошо – на стажировку взяли. Я мог отказаться, и меня бы направили на собеседование в другой проект Mail.Ru. Но поиск по "Почте" заинтересовал меня, и я не стал усложнять себе жизнь. Мой случай был особенным, сейчас так собеседования уже не проводят».

У Екатерины Рогушковой собеседование проходило иначе: она точно знала, на какую позицию идет, и тщательно готовилась к интервью: перечитывала книги по программированию и повторяла алгоритмы. К тому же это было ее не первое рабочее интервью.

Что помогло попасть на практику

Екатерины Рогушкова считает, что главное для стажера — знать и понимать требования вакансии. Казалось бы, прочитать резюме — стандартное дело. Но сейчас, когда Рогушкова сама отбирает кандидатов, она часто сталкивается с тем, что соискатели не знают вещей, описанных в вакансии:

Главное – понимать свой функционал. А многие даже не читают вакансию. Спрашиваю их, что такое API, а они не знают. Зачем тогда пришел? Обидно. Для меня важно, чтобы стажеры знали Python».

Обычно спрашивают знания определенных технологий, таких как Nginx, Memcache и других, о которых обычный студент без опыта работы мог даже не слышать. Но в некоторых отделах компании эти знания необходимы, чтобы стажер смог сразу влиться в работу, соглашается с Екатериной Александр Кукуев. У него на собеседовании было несколько хитрых вопросов по С++ и по алгоритмам. Например, спрашивали, как устроены стандартные контейнеры в С++, и дали решить одну логическую задачу.

Как выглядит типичный день стажера Mail.Ru

По словам героев, рабочий день у стажеров строится так же, как и у штатных сотрудников. Все корпоративные привилегии — к их услугам, но медицинское страхование можно получить только после оформления в штат. Первое время стажер работает под руководством наставника, который и обучает его всему.

У меня был отличный наставник — он направлял меня в работе и в то же время давал учиться самостоятельно, — рассказывает Екатерина Рогушкова. — Он помог быстро адаптироваться в незнакомой среде: на первой неделе стажировки позвал всю нашу команду в кафе. Общение с коллегами вне рабочей обстановки помогло сблизиться. У нас молодой коллектив, кто-то еще продолжает учиться в магистратуре. Мы вместе сидим, вместе ходим на обед, у нас куча разных чатиков».

На стажировке, да и в работе тоже, ребята постоянно сталкиваются с тем, что полученных в университете знаний не хватает. «В первый месяц стажировки у меня была каша в голове. Часто чего-то не знала. Просто тебя этому никто и никогда не учил. В такие моменты я обычно гуглила или просила помощи у наставника», — вспоминает Екатерина.

Александру Кукуеву в таких случаях помогали конспекты, которые он вел на технических курсах: «На первом курсе в вузе был факультативный курс по программированию ilab, там я фактически и научился программировать. Но самые нужные знания мне дали онлайн-курсы на stepik.org . В работе мне часто помогают конспекты».

Запомнившиеся моменты практики

Мой наставник на неделю ушел в отпуск и передал мне все свои задачи – это время стало самым сложным за всю мою стажировку в компании. Эту неделю я работала фултайм, — делится воспоминаниями Екатерина. — Было тяжело не от количества и сложности задач, а от ответственности, которая внезапно свалилась на меня».

Александру Кукуеву больше всего запомнился день, когда его позвали на встречу с руководителями отдела.

Технические директора и их замы что-то бурно обсуждали. Я не понимал, о чем они говорят. Просто сидел и одобрительно кивал. В конце встречи ко мне обратились с вопросом: "Ты все записал?" Я не записал ни слова. (Привык к тому, что общение с наставником редко происходило вживую — я получал задачи в электронном виде, в таком же формате отвечал). Как оказалось, они разжевывали мне мою будущую задачу — переписать поиск по "Почте" и сделать из него поиск по "Облаку". На работу мне дали два месяца. Пришлось перелопатить весь проект, даже самые дальние его уголки».

Как попасть на стажировку в Mail.Ru

По словам Александра Кукуева, институт не научит таким вещам, как программирование. Поэтому нужно самим разбираться. Причем на собеседовании смотрят не столько на знание языка программирования, сколько на знание алгоритмов и структур. Он сравнивает программирование с рисованием: «Можно нарисовать обычную стену, а можно сделать рисунок посложнее. Главное — набивать руку. Пишите коды не раз в месяц, а каждый день выдавайте по строчке».

Екатерина Рогушкова говорит, что стажер должен заслужить доверие, чтобы остаться в компании:

Стажер должен доделывать задачи до конца, понимать свои ошибки и уметь исправлять их. Первый месяц стажировки я полностью контролирую человека, потому что еще не знаю и не доверяю ему», — отмечает она.

«Не бойтесь говорить то, что первое пришло к вам в голову. Когда просишь стажера на собеседовании решить какую-то задачу, он бросается в долгие раздумья — пытается найти какое-то сложное решение, которого может и не быть. Думает, чем сложнее он даст ответ, тем лучше. Наоборот, я жду от стажеров простого банального ответа. Нам важно понимать, как человек думает. Проверить его логическое мышление».

# 3 факта о себе, которые вы совершенно зря рассказываете на собеседованиях

02.02.2018

Отправляясь на собеседования большинство соискателей готовятся к этому и мысленно репетируют свои ответы на возможные вопросы рекрутеров. Разумеется, существует множество вещей, о которых стоит молчать на собеседовании. Но некоторые факты своей биографии большинство соискателей подает с гордостью и делает это совершенно напрасно.

**1. Чрезмерная демонстрация активных личностных качеств.**Дружелюбие, уверенность и открытость к диалогу - вот те черты, которые выгодно оттеняют вас на фоне остальных соискателей, независимо от того, на какую вакансию вы претендуете. Однако вместо этого перед рекрутером часто предстает перевозбужденный, гиперобщительный и не по ситуации жизнерадостный человек-робот. Если вам кажется, что это - преувеличение, попробуйте вспомнить все свои провальные собеседования и наверняка выяснится, что хотя бы пару раз вы себя вели точно так же. Да, в требованиях к кандидату работодатель может указывать такие качества как активная жизненная позиция и коммуникабельность. Но их можно и нужно демонстрировать совершенно по-другому. Активная жизненная позиция может быть удачно продемонстрирована вами в рассказе о том, как вы успешно преодолевали трудности на прежнем месте работы. А коммуникабельность легче всего показать своей готовностью задавать рекрутеру вопросы в контексте самой беседы. Так вы покажете, что не только заранее заготовили рассказ о себе, но еще и можете активно слушать собеседника.

**2. Разбор личных проблем.** Зачастую вы готовитесь к одним вопросам, а рекрутер как нарочно заготовил для вас совершенно иные испытания, цель которых - постараться лишить вас равновесия и посмотреть, как вы будете действовать в стрессовой ситуации. Не слишком корректный ход с его стороны, но в этические детали мы пока вдаваться не будем. Что же делает большинство соискателей в такой ситуации? Полностью раскрывается, даже в тех мелочах, где не следовало бы. Стресс-интервью действует на большинство соискателей подавляюще и в результате "на свет" выходят какие-то подробности личной жизни, которые как бы призваны смягчить реакцию рекрутера. Болеющие родители, двое детей и необходимость за ними присматривать, какие-то личные перипетии - поверьте, все это не только не вызовет сопереживание у рекрутера, но и настроит его против вас. Да, согласны, что это очень жестоко, но собеседование - это явление эволюционного характера, естественный отбор и выживает сильнейший.

**3. Ложь при попытках понравиться рекрутеру**. Негласное правило успешного прохождения собеседований вовсе не запрещает вам приукрашивать отдельные факты вашей трудовой биографии и умалчивать о других. Более того, в данной ситуации эта ложь санкционирована - рекрутеры понимают, что соискатель непременно где-нибудь да соврет им. Но есть и моменты, о которых нельзя лгать - чем честнее вы будете по этим вопросам, тем больше шансов у вас именно на успешное трудоустройство. Прежде всего, не пытайтесь сделать вид, что деньги вас не интересуют. Наоборот, показывайте, что финансовая часть вопроса для вас очень важна - не определяющая, но в первой тройке по степени важности. Переработки? Тоже не стоит показывать готовность трудиться сверхурочно без веской на то причины лично для вас. Поверьте, что рекрутер скорее оценит вашу искренность в этих вопросах, чем обрадуется раболепствующему кандидату на открытую должность. Честность конечно тоже имеет границы, но в важных для себя вопросах лучше сразу и четко оговаривать свои интересы.

# О чём надо знать, чтобы собеседование с руководителем прошло успешно

Собираясь на собеседование с директором, каждый понимает, что от исхода этого диалога зависят перспективы дальнейшего трудоустройства.

Чтобы обойти своих конкурентов, важно научиться отличать компетентного руководителя от некомпетентного, а самое главное ЗНАТЬ, как с каждым из них себя вести.

Многие думают, что любой человек, занимающий руководящую должность, компетентен абсолютно во всех вопросах и точно знает, как правильно проводить собеседования. В реальности всё обстоит иначе, и около половины директоров не имеют понятия, как эффективно интервьюировать соискателей. Поэтому, скорее всего, вас ждёт встреча с одним из двух типов начальника.

**1. Некомпетентный руководитель**

Он не знает правильную схему проведения интервью. Хуже, если он думает, что знает, хотя при этом использует только субъективный опыт. По каким признакам это можно определить?

* Его стол завален ворохом бумаг, среди которых он не может найти ваше резюме.

*Как себя вести?* Сохраняйте спокойствие. Если поиск затягивается, а у вас есть документ в распечатанном виде, предложите его интервьюеру или отправьте электронную версию на e-mailруководителя. Если, конечно, она сохранена в вашем почтовом ящике или у вас есть ссылка на онлайн-резюме.

* Он постоянно отвлекается на просмотр сообщений, разговоры с сотрудниками и телефонные звонки.

*Как себя вести?* Используйте непредвиденные паузы в разговоре с пользой. Обратите внимание на манеру общения в коллективе, просмотрите список вопросов, которые хотите задать, проанализируйте ход интервью и, в случае необходимости, подготовьте корректировки для своих предыдущих ответов. Запишите, на обсуждении какой темы вы остановились, чтобы продолжить диалог именно с того момента, когда вас прервали. Руководитель будет впечатлён вашей собранностью.

* Он часто говорит о недостатках работы. Очевидно, его опыт в приёме сотрудников на работу не всегда был удачным.

*Как себя вести?* Выслушайте его, а потом спросите: «Как вы думаете, почему некоторым не удаётся справиться со своими обязанностями, и какими качествами обладают те, кого вы считаете хорошим работником?» После этого вам только останется правильно себя презентовать и подтвердить свою квалификацию примерами из личного опыта работы в других компаниях.

* Он задаёт закрытые вопросы, которые предполагают односложные ответы. Поэтому вам сложно проявить свои лучшие качества, чтобы выделить на фоне других претендентов.

*Как себя вести?* Постарайтесь говорить так, словно от вас хотят услышать краткий, но ёмкий ответ.

**2. Компетентный руководитель**

Он точно знает, как эффективно провести собеседование, чтобы подобрать компетентного сотрудника, которому можно смело делегировать сложные задачи.

* **Он начинает диалог с вопросов на общие темы.** «Как вы доехали?» или «Вы долго искали наш офис?» На этот разговор он выделяет не более 5-ти минут. Затем директор напоминает вам, на какую должность в его компании открыта вакансия: «Мы ищем…, поэтому я хотел бы больше узнать о том, какое у вас образование, где вы работали до этого и какими качествами обладаете». После этого он плавно переходит к рассмотрению вашего резюме и предлагает вам рассказать о себе более детально.
* **Просмотр резюме.** Для компетентного руководителя резюме – это своеобразная точка отсчёта. На собеседовании вопросы профессионального интервьюера занимают не более 20% времени, а остальные 80% отводятся для того, чтобы слушать, анализировать и делать выводы. Перед вами стоит задача грамотно себя презентовать, рассказать о своих профессиональных достижениях и аргументировать это примерами. Постарайтесь убедить собеседника в том, что ваше образование, квалификация и опыт максимально соответствуют требованиям, предъявляемым к потенциальному сотруднику. В качестве доказательства предоставьте дипломы, сертификаты и рекомендации предыдущих работодателей.

Собеседование с директором – заключительное. Если вы ничего не будете спрашивать, оно может закончиться сразу после обсуждения резюме. Поэтому не упустите возможность, постарайтесь выяснить всё, что вас интересует и о чём вы с потенциальным руководителем ещё не говорили. Чтобы вам было легче сориентироваться, подготовьте вопросы заранее и озвучьте те из них, которые в данной ситуации будут уместными. Постарайтесь, чтобы они подтверждали ваш профессионализм, искреннюю заинтересованность в вакантной должности и инициативность.

 В конце собеседования директор, как правило, благодарит вас и кратко рассказывает о том, как события могут развиваться дальше. Если по какой-либо причине он этого не делает, попросите, чтобы он предоставил интересующую вас информацию.

# Собеседования с различными представителями компании

Трудоустройство — это результат успешного прохождения всех этапов собеседований. В этой статье мы рассмотрим особенности бесед с непосредственным руководителем и генеральным директором, считая, что вы уже являетесь претендентом на должность, успешно пройдя первичный отбор по телефону и интервьюирование с эйчаром или рекрутером.

Подготовка к беседе с этими представителями компании требует анализа информации, полученной на более ранних собеседованиях, и учета специфики каждой из предстоящих встреч.

Для начала напомним, чего следует ожидать от встречи с HR-специалистом. Это оценочная беседа, во время которой происходит общий отбор соискателей по разным критериям: психологические особенности, соответствие корпоративной культуре и ценностям, соответствие вакансии и заявленного уровня профессионализма. HR-специалисты ищут скрытое. Их вопросы направлены на определение моделей поведения в различных ситуациях, выявление уровня амбициозности и готовности к обучению. Поэтому, отвечая на вопросы, забудьте о лирике, пространных ответах и словах «не знаю». Важно показать, как вы мыслите, к чему стремитесь, как растете над собой в профессиональном смысле. Делайте акценты на своих преимуществах и не забывайте указывать слабые стороны. Но обязательно превращайте их в плюсы и тогда вам пригодятся следующие рекомендации!

**Непосредственный руководитель**

Особенность встречи с руководителем заключается в том, что большинство вопросов, задаваемых кандидату, направлены на оценку его как специалиста.

Цели этой встречи:

* Проверить декларируемые знания в резюме.
* Выявить уровень профессионализма и наличие практических навыков, которые помогут справиться с будущими задачами. Вас могут попросить выполнить тестовое задание.
* Проверить наличие необходимых для этой должности личных качеств.
* Оценить умение работать в команде и/или выявить психологическую совместимость с коллегами. Несмотря на то, что последнее находится в компетенции эйчара, непосредственный руководитель также может вас проверить.
* Оценить, сумеете ли вы сработаться с руководителем.
* Определить поведение в стрессовых ситуациях.

Подготовка к беседе

Даже если вы полностью уверены в себе, подготовкой к встрече пренебрегать не стоит. Она послужит фундаментом для вашего спокойствия.

Составьте краткий рассказ о себе. Причем отметить нужно только то, что важно для работодателя (знания, умения, успехи в конкретной сфере), и то, почему именно вы подходите на эту должность.

Составьте перечень обязанностей, которые вы выполняли на предыдущем месте работы. Отметьте те, которые иллюстрируют ваше соответствие будущей должности.

Подумайте, чего вам удалось добиться ранее в этой или смежной сфере, какие технологии и приемы использовались для достижения успеха. И обязательно вспомните положительный опыт взаимодействия с коллективом и вашу роль в этом.

В ходе беседы

Во время встречи отвечайте на все вопросы доброжелательно и, прежде чем дать ответ, не стесняйтесь просить время на обдумывание услышанного.

Проявляйте терпение и стрессоустойчивость, ведь чем выше должность, на которую вы претендуете, тем больше выступают на передний план личные характеристики.

Говоря о достигнутых успехах, кратко описывайте условия ситуации и акцентируйте внимание на вашей роли в решении проблемы.

Всегда уточняйте, что имеется в виду под стрессовой ситуацией в конкретной компании, в зависимости от этого давайте ответ. Используйте социально ожидаемые ответы, например, «умею собраться в нужный момент», «не выплескиваю негатив на сотрудников» или «могу взять на себя контроль ситуации». Но не обманывайте собеседника, если вы реально не способны выйти из какой-либо стрессовой ситуации.

Задавайте вопросы. Это характеризует вас как заинтересованного человека. Лучше, если вопросы будут разбиты на блоки:

*а) что вы можете сделать для компании (попросите конкретизировать будущие задачи, субординацию, варианты решений внештатных ситуаций, график работы);  
б) что компания может сделать для вас (система поощрения, командировки, обучение и продвижение по служебной лестнице).*

**Генеральный директор**

Встреча с генеральным директором имеет свои особенности. Это может быть чисто формальная встреча, цель которой убедиться в том, что непосредственный начальник и HR-менеджер сделали правильный выбор. С другой стороны, для нового сотрудника это редкая возможность познакомиться с главой крупной компании.

Но встреча с генеральным может быть аналогична встрече с непосредственным руководителем, если:

* компания небольшая, гендир является и собственником, и эйчаром, лично решающим кадровые вопросы;
* вы претендуете на руководящую или ключевую должность;
* вы претендуете на должность личного ассистента.

Цели этой встречи

В первом случае:

* определить ценность кандидата для компании;
* на основе личных впечатлений подтвердить или отклонить кандидатуру, выбранную непосредственным руководителем и/или HR-службой.

Во втором случае:

* определить уровень профессионального соответствия должности (знания, практические навыки);
* определить наличие необходимых деловых качеств;
* определить личностные характеристики;
* убедиться в умении вписаться в коллектив или работать в тандеме с руководителем.

Подготовка к беседе

Даже формальная встреча с генеральным директором требует тщательной подготовки. Так вы получите целостную картину компании и избежите досадных ошибок в ходе беседы. Проанализируйте информацию о компании, сфере ее деятельности, ситуации на рынке, ознакомьтесь с сайтом, отзывами, а также публикациями, где генеральный директор выступал спикером. Это даст понимание человека, с которым придется столкнуться.

Подготовьте вопросы, которые хотели бы задать на собеседовании. Вопросы должны быть по делу и, желательно, отличаться от тех, которые вы задавали на предыдущих беседах.

В ходе беседы

Адекватно реагируйте на вопросы, проявляйте доброжелательность и заинтересованность в компании и сфере ее деятельности. Помните, профессиональные умения были проверены на предыдущих этапах. Ведите себя уважительно и не теряйтесь. Сохраняйте чувство юмора и демонстрируйте умение вести диалог.

Будьте готовы к обсуждению какого-либо кейса. Это покажет собеседнику ваши качества, способ мышления, быстроту реакции.

Кстати, не забудьте включить максимальный уровень стрессоустройчивости. Особенно, если речь идет о должностях с управленческими функциями: на такое место не нужен нерешительный и нервный исполнитель. Не приуменьшайте, но и не преувеличивайте собственную значимость.

Постарайтесь проявить себя как разносторонняя личность, а не трудоголик с единственным приоритетом «работа». Человек на руководящей должности умеет переключаться, не теряя свежесть взгляда на происходящее в компании.

Чего не следует делать:

* Опаздывать на встречу.
* Проявлять чрезмерное рвение. Сверхзаинтересованность в должности вызывает подозрения.
* Высказывать пожелания о повышении, если это касается лично собеседника.
* Теряться.
* Слишком нервничать.
* Задавать вопросы, касающиеся личности собеседника, но не касающиеся компании.

Помните, беседа с непосредственным руководителем направлена по большей части на определение вашего соответствия резюме, должности и заработной плате. Беседа же с генеральным, если он не является вашим потенциальным руководителем, сводится к уточнению вашей заинтересованности в компании и подтверждению вашей ценности как сотрудника. Будьте уверены в себе, готовьтесь к беседам и получайте достойную вас должность!

# Как пройти собеседование с генеральным директором?

 Собеседование за собеседованием в компании пройдены успешно. Осталось последнее интервью — с генеральным — и вас возьмут в штат. И вдруг после итоговой встречи отказ. Как? Почему? Разве высшему руководству соискателя приводят не просто «показать» и представить? Не заблуждайтесь, советуют эксперты.

«Моя кандидатура рассматривалась в крупную иностранную компанию на позицию рекрутера, — рассказывает участница форума Работы.ру. — Я прошла все этапы собеседований (три встречи плюс интервью на английском языке с руководителем HR-отдела), заполнила батарею всяческих тестов и после финальной встречи с экспатом (зам. главы представительства), интервью с которым тоже проходило на английском языке, мне отказали».

Ключевой момент или формальность?

Многие привыкли думать, что собеседование с первым лицом носит формальный характер. Ведь и сами эйчары говорят, что основное впечатление о кандидате складывается на первом, ознакомительном собеседовании. «Даже финальное собеседование с директором будет проводиться под влиянием того, что ему расскажет предварительно менеджер по персоналу», — говорит **Екатерина Лукьянова**, консультант Работы.ру. — И все же, если в компании существует практика проведения собеседования с руководителем, то именно оно и будет самым главным».

Однако есть два фактора, которые регулируют уровень значимости «встречи в финале».

**Первый фактор: уровень позиции.**

Когда речь идет о кандидатах на «среднюю» позицию, руководитель больше полагается на мнение эйчаров и линейных руководителей. Он готов принимать все формальные доводы в пользу кандидата, поэтому «рядовым» на финале отказывают реже. Для них финальное собеседование (если оно вообще будет) — действительно формальность, говорит **Лукьянова**.

Другое дело, если речь идет о вакансии ключевого сотрудника. Здесь руководитель компании, как правило, больше склонен полагаться на собственную интуицию. Для топ-менеджера именно этот этап собеседования — самый ответственный, это его «настоящее» собеседование, в то время как все предыдущие этапы были скорее формальной процедурой.

**Второй фактор: размер компании.**

«Вероятность отказа на финальном собеседовании наиболее высока в малых и средних компаниях. Именно там генеральный директор часто сам принимает участие в выборе большинства специалистов», — считает **Татьяна Рягина**, HR-директор инвестиционного холдинга «ФИНАМ».

В крупных компаниях генеральный директор общается только с будущими топами. Здесь процент отсева кандидатов на финальной стадии невысок, поскольку «топовые» вакансии закрывают не так часто.

**Почему отказывают?**

Отказать соискателю на финальном этапе собеседования могут как на уровне элементарного «понравился — не понравился», так и по причине недостаточной профессиональной компетентности — именно в глазах руководителя.

«Кандидат на ключевую позицию может услышать «нет», например, потому, что первое лицо компании во время собеседования решает, что работать с данным специалистом ему будет некомфортно (даже просто психологически), — рассказывает **Татьяна Рягина**. — Кроме того, стоит учитывать, что до финального собеседования могу дойти несколько специалистов, и генеральный директор выбирает одного из них. Другой сценарий: во время начальных туров собеседования возникли определенные сомнения в квалификации соискателя, но окончательного решения принять не удалось, и генеральный, побеседовав с кандидатом, говорит свое решающее «нет».

Немаловажным фактором является и дополнительная информация о соискателе. «Если речь идет о позиции топ-менеджера, кандидату помогут хорошие (и, соответственно, навредят негативные) рекомендации от людей, которые обладают авторитетным мнением на рынке», — напоминает **Екатерина Лукьянова**.

**Стоит ли выяснять причины отказа?**

**Татьяна Рягина** считает, что причины отказа нужно знать всегда: это даст возможность совершенствовать профессиональные навыки и корректировать свое поведение на следующем

дать комментарий), который занимался организацией встреч.

собеседовании. Вопрос лучше задать HR-менеджеру (позвонить или написать письмо с просьбой

|  |
| --- |
| **Навыки самопрезентации, или последний день Помпеи в кабинете директора** |
| Зифа Димитриева:  Многие соискатели, наученные тому, как презентовать себя, начинают «себя показывать». Однако часто это впечатляет только их будущих линейных начальников или эйчар-менеджеров. В кабинете генерального директора, по моему мнению, самые гениальные навыки самопрезентации и прохождения интервью могут обернуться последним днем Помпеи — просто в силу присущего топ-менеджменту цинизма, или, правильнее, реализма в восприятии людей и событий.  К примеру, я управляю компанией свыше 10 лет. Опыт моего зама, занимающегося подбором персонала, гораздо меньше. Ей еще в новинку «активные, энергичные кандидаты», умеющие производить впечатление. У нее при виде таких людей «блестят глаза», она сразу же хочет принять их на работу. Я на это смотрю скептически, так как на своем веку видела немало активных, энергичных кандидатов... на увольнение. Все они блестяще вели себя на собеседовании.  Вполне возможно, что так же, как и я, относятся к «демонстраторам» и многие другие директора. Поэтому, если хотите пройти собеседование у генерального директора, будьте собой. А уж он разберется, что к чему. |

Кстати, нелишним будет заранее договориться с эйчаром о том, что, если будет отказ, его причину озвучат. «Даже если ответ будет формальным, вы от этого ничего не потеряете», — говорит Татьяна.

Но не стоит рассчитывать на то, что ответ обязательно будет – не всегда есть возможность назвать адекватные причины отказа, говорит **Екатерина Лукьянова**: «Чтобы понять причину отказа, попытайтесь представить мотивацию поиска нового сотрудника этой компанией. Возможно, здесь регулярно проводится мониторинг рынка по ключевым вакансиям, и реальное предложение получит только идеальный кандидат?»

Зифа Димитриева, управляющий партнер Международного института менеджмента, советует не огорчаться в связи с отказом, полученным на финальном собеседовании, когда вам казалось, что вы уже «зачислены в штат». И тем более не ломать себе голову над его причиной. «Мы часто забываем, что высшее руководство любой компании, хотя и не вникает в детали подбора персонала, обладает уникальным правом «вето», — напоминает она.

«В случаях отказа в финальной части, — продолжает **Димитриева**, — я считаю некорректным выяснение причин. При приеме на работу в иностранную компанию причина может быть вообще за гранью вашего понимания, она может крыться в специфике менталитета и тех категорий, которыми мыслит иностранный работодатель».

Зифа Димитриева считает, что, выясняя причины отказа, кандидат, ранее проявивший себя как профессионал (раз уж он прошел через все предыдущие этапы), рискует показать себя человеком конфликтным, эмоциональным, не в меру любопытным, нестрессоустойчивым, не терпящим поражений, не признающим авторитетов. «Просто оставьте все, как есть, и попробуйте устроиться в другую компанию», — советует она.

**Как успешно пройти интервью с гендиром?**

Главная ошибка, которую допускает кандидат на финальном собеседовании, — это уверенность в том, что он уже принят. «До тех пор, пока не подписано конкретное предложение по должностным обязанностям и условиям работы, нельзя говорить об окончательном принятии решения», — напоминает **Екатерина Лукьянова**. — Важно не расслабляться и готовиться к финальному собеседованию, как к первому».

«Для руководителя важно понять, как именно работник будет решать поставленные перед ним задачи, поэтому будьте готовы представить конкретные планы сотрудничества, — продолжает она. — Кроме того, возможно, руководитель может уделить большое внимание вопросу ухода с прежней работы, поскольку это помогает определить уровень конфликтности кандидата».

А вообще стоит не забывать о том, что директор — это не менеджер по персоналу — его вопросы могут не укладываться в стандартную схему собеседования. Он может оказаться насмешливым, ироничным, некорректным, даже нагловатым. Старайтесь сдерживать эмоции, ведите себя максимально доброжелательно, не поддавайтесь на провокации, советует консультант Работы.ру.

Если у кандидата уже налажен контакт с непосредственным руководителем и в нем действительно заинтересованы, он может попытаться заранее узнать, какие вопросы любит задавать босс, и продумать варианты ответов на них. Однако учтите: тотальная продуманность и самоконтроль в случае собеседования с гендиром часто является причиной провала. Иногда вместо того, чтобы твердить урок на зубок, лучше открыть глаза и уши, включить чувство юмора, интуицию и расслабиться.

Зифа Димитриева: «Многие соискатели сосредоточены на себе и своих ответах. Я бы рекомендовала переключиться на собеседника, понаблюдать за невербальным поведением генерального директора. По его мимике, выражению лица, позе и жестикуляции вы сможете понять, какое впечатление производите, гораздо раньше, чем вам объявят об отказе. Если вы видите, что в глазах вашего будущего генерального восторг по вашему поводу отсутствует, поинтересуйтесь: «Что мне рассказать о себе?» или «Какие моменты в моем рассказе вас смущают?»

А поклонникам самопрезентаций **Зифа Димитриева** советует заранее узнать о потребностях их «покупателя»: «Может быть, то, что вы рассказываете о себе с гордостью, его шокирует. А то, что вы хотели бы скрыть, заинтересует и заставит пересмотреть мнение».

«Например, — вспоминает она, — недавно одна кандидатка на собеседовании долго не хотела рассказывать, почему уволилась с последнего места работы. В конце концов, выяснилось, что причина ухода в том, что человек она безотказный, и, когда бы ее не попросили, задерживалась на работе. Каждый ее рабочий день заканчивался в 21-22 часа вечера. В итоге то, о чем она так боялась говорить, сыграло в ее пользу».

# Золотые правила поведения на собеседовании

[Ольга Бедарева Редактор, Москва](https://www.e-xecutive.ru/users/236980-olga-bedareva)

**Executive.ru** вычислил идеальную формулу жестов, запахов и внешнего вида, которая впечатлит потенциального работодателя. Вкупе с отличным резюме эти рекомендации сделают вас звездой собеседования.

Невербальная коммуникация на [собеседовании](https://www.e-xecutive.ru/career/adviser/1916100/) действительно работает или это психологический термин, за которым в реальности не кроется ничего практического? Очевидно, что грамотно составленное **резюме** и четкая, аргументированная речь настоящего профессионала гарантируют [успех собеседования](https://www.e-xecutive.ru/career/adviser/1733856/) в подавляющем большинстве случаев. А как же внешний вид, прическа, запах, манеры, интонации и прочие пятьдесят оттенков невербальной коммуникации? Своим мнением и практическими рекомендациями в материале **Executive.ru** делятся эксперты **кадрового рынка.**

Так, по словам главы дивизиона **VENTRA SPB** **Татьяны Сотниковой**, при формировании своей команды она не ориентируется на невербальную коммуникацию. «Во всяком случае, мне кажется, что не ориентируюсь. Я не верю в то, что если человек при ответе на вопрос посмотрел налево наверх, то он врет, а если скрестил руки на груди и закинул ногу на ногу, то он закрытый и обороняется от **собеседника**, - говорит эксперт. - Есть миллион причин, по которым человек может совершить все указанные выше действия, и это никак не будет связано с его личными качествами. Это может быть воздействие внешних факторов, например, погоды, утреннего просыпания, да мало ли чего еще».

По словам Татьяны Сотниковой, совершенно бесспорным является тот факт, что впечатление о человеке формируется в первые тридцать секунд **собеседования**. «Поэтому важно, чтобы это впечатление было максимально позитивным, иначе потом вместо того, чтобы укреплять успех на протяжении интервью, вам придется бороться с последствиями сомнений, которые вы умудрились вызвать при первом общении», - отмечает специалист.

«Не буду оригинальна, если скажу, что улыбка зачастую помогает исправить даже самую провальную, на первый взгляд, ситуацию. Это не, значит, что вы должны беспрестанно улыбаться, особенно если претендуете на высокую топ-менеджерскую позицию, связанную, к примеру, с управлением финансами. Но приветственная широкая улыбка, твердое рукопожатие и открытый зрительный контакт часто был первым большим шагом к долгосрочному и успешному сотрудничеству», - продолжает Татьяна Сотникова.

С ней согласна и старший консультант рекрутингового агентства **Luxoft Personnel Ксения Башарина**. По ее словам, во время интервью соискателям не рекомендуется пытаться «потрясти» работодателя при помощи своего внешнего вида и поведения. Интервьюеру, как и любому человеку, должно быть комфортно общаться с вами. «Необходимо произвести благоприятное впечатление и сосредоточить внимание интервьюера на профессиональных качествах и опыте», - говорит Башарина.

Отвечая на вопрос о том, какое значение для работодателя имеет невербальная коммуникация, руководитель проекта **My Academy Алексей Коссе** отмечает: «К невербальной коммуникации на собеседовании я отношусь достаточно скептично. Уж точно никогда не буду заморачиваться чтением жестикуляции человека. Гораздо больше интересует то, что человек говорит о себе и своих предыдущих работах и начальниках, в его отношении к этому все и выясняется. Нравится, когда человек ведет себя просто и раскованноо, когда у него есть чувство юмора. Это, наверное, самое главное».

По мнению менеджера по персоналу хедхантинговой компании **Cornerstone Вероники Гущиной**, чтобы произвести хорошее впечатление на рекрутера, кандидат должен вписываться в общепринятые рамки и следовать бизнес-этикету. «Таким образом, в зависимости от позиции, кандидат должен придерживаться если не business, то smart casual style в одежде, не допускать сильных ароматов духов, избегать сильной жестикуляции, быть открытым к диалогу, - советует Гущина. - Иногда, во время интервью возникает потребность разрядить обстановку с помощью шутки. В этом случае шутки должны быть непосредственно связаны с темой разговора, и в них не должно прослеживаться намека на политическую ситуацию, гендерное неравенство, национальную принадлежность и другие острые вопросы».

**Галстук без оленя**

Так, все-таки, что же лучше одеть на собеседование? Отвечая на этот вопрос, Татьяна Сотникова отмечает: «Давайте подумаем, что бы вам понравилось? Кого вы бы хотели увидеть перед собой на месте рекрутера, руководителя отдела или интервьюера? Во-первых, всем хочется встретить хорошо одетого человека. Важно помнить: хорошо не значит дорого. На собеседование выбирайте одежду, которая, с одной стороны, будет соответствовать корпоративному стилю компании, с другой стороны, будет близка вам по имиджу. Обязательно удостоверьтесь, что костюм или платье вам по размеру и комфортно сидит. На переговорах вы должны быть максимально сосредоточены на собеседнике, а не том, как вы выглядите сейчас со стороны и все ли в порядке. Можно разбавить образ яркими аксессуарами, но никаких страз, крупных бриллиантов или неожиданных галстуков с оленями или снеговиками. Ярко не значит вульгарно».

В свою очередь, Ксения Башарина также рекомендует быть во внешнем виде опрятным и умеренным: «Заранее продумайте все детали и подготовьтесь. Выбор одежды в первую очередь определяется наличием или отсутствием дресс-кода в компании, а также спецификой отрасли в целом. Например, в банковской сфере по умолчанию предпочтителен деловой, классический стиль одежды, а в сфере IT идеология компаний-разработчиков такова, что строгий костюм и галстук будут смотреться неуместно. Неправильный подбор одежды сразу создает впечатление, что кандидат не впишется в систему корпоративной культуры работодателя, что автоматически означает провал на собеседовании. Подбирать одежду следует так, чтобы она комфортна и уместна, это поможет достичь уверенности в себе, которую почувствуют и окружающие».

Отмечает Ксения Башарина и еще одну важную деталь – состояние рук, они должны быть ухоженными и чистыми. Также важна прическа, количество и качество аксессуаров. «Для дам не менее актуален макияж, который не должен привлекать лишнего внимания. Все эти детали также должны быть продуманными, не привлекающими ненужного внимания, не «кричащими», - говорит специалист.

Суммируя, эксперты единодушно отмечают, что образ кандидата должен выглядеть продуманным и завершенным. «Первое, что рекрутер оценивает при встрече с кандидатом - это полностью законченный внешний образ собеседника, который затем должен гармонировать с его профессиональной самопрезентацией», - говорит Вероника Гущина.

**Запах кандидата**

В отношении того, чем должен пахнуть кандидат и насколько интенсивно, эксперты единодушны: главное – не переборщить. По словам Татьяны Сотниковой, на собеседование имеет смысл использовать минимум парфюма и отдавать предпочтение «дневным» ароматам.

В свою очередь, Ксения Башарина полагает, что лучший вариант – отсутствие запахов вообще. «Свежесть всегда предпочтительнее даже самого качественного парфюма, используемого в разумных количествах, потому что на любой запах у интервьюера может быть аллергия или же он просто окажется ему не по душе. Печальные последствия такого несовпадения вкусов легко себе представить», - говорит собеседница E-xecutive.ru.

**Спокойствие, только спокойствие**

Эксперты предупреждают – на собеседовании не стоит пытаться играть роль и строить из себя того, кем вы на самом деле не являетесь. Это в любом случае заметят. «Все раздражающие и настораживающие собеседника невербальные сигналы проявляются тогда, когда человек нервничает, поэтому во время интервью лучше постараться вести себя естественно, не пытаться «играть роль» и не паниковать, - рекомендует Ксения Башарина. - Для того чтобы скрыть эти проявления, необходимо заранее настроиться на общение, возможно - снять стресс при помощи дыхательной гимнастики. Можно взять с собой на собеседование какой-либо талисман – «счастливый» аксессуар или предмет, при взгляде на который будет легче сосредоточиться и успокоиться. Это также в идеале должно быть что-либо неприметное, в идеале интервьюер не должен вообще догадаться о наличие талисмана».

Оставаться самим собой – лучшая рекомендация и по мнению Татьяны Сотниковой: «Безусловно, все подобные хитрости и секреты помогут вам создать приятное впечатление от общения, если только вы будете оставаться собой. Если человек играет, то все равно остается впечатление, что он что-то скрывает».

**Don’t worry**

Что касается жестов - лучше избегать закрытости, скрещенных рук и ног, попыток отгородиться, например, «спрятаться» за папку с документами или сумочку, продолжает Башарина. «Не менее раздражающе выглядят привычки вертеть в руках ручку или другие мелкие предметы, постоянно поправлять прическу или одежду, барабанить пальцами по столу или стучать ногой по ножке стула. Следует избегать также и излишней жестикуляции, но и сидеть неподвижно не рекомендуется. Правильным будет слегка наклониться к собеседнику, показать заинтересованность в общении, установить зрительный контакт. Но не переусердствуйте – человек, на которого пристально смотрят, не отводя взгляда, также почувствует себя неуютно», - продолжает Ксения Башарина.

По ее словам, следует помнить, что собеседование – это в первую очередь общение между кандидатом и интервьюером, поэтому его результат напрямую подчиняется установленным законам коммуникации.

С этим согласна и Вероника Гущина. Она напоминает, что провожают кандидата в любом случае «по уму», как бы идеально он себя ни вел, в том числе, и рекрутеры: «Наибольшее внимание следует обратить на цельность повествования и заранее обозначить структуру разговора, ведь, как известно, любого человека «встречают по одежке, а провожают по уму». Таким образом, главное впечатление на рекрутера производит именно диалог с соискателем, во время которого нужно быть предельно честным, стараться объяснить все возможные спорные вопросы и неприятные ситуации, ведь рекрутер обычно выясняет мнения всех сторон конфликта: и соискателя, и работодателя», - заключает эксперт.

# Девять действий, которых каждый работодатель ждет от вас на собеседовании

[Александр Шенаев Редактор, Москва](https://www.e-xecutive.ru/users/134347-aleksandr-shenaev)

49% россиян считают угрозу увольнения актуальной. Вы собираетесь или уже ищете новую работу? Вот, что надо делать на собеседовании, чтобы понравиться большинству работодателей.

49% россиян сообщают, что обсуждают тему безработицы, говорится в итогах [сентябрьского опроса](http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=114497) **ВЦИОМ**. Увольнение и [поиски работы](https://www.e-xecutive.ru/career/vacancy/) неразрывно связаны с необходимостью проходить собеседование.

На лучших собеседованиях кандидат говорит значительно больше, чем интервьюер. Это правильно. Ведь встреча посвящена тому, кто ищет работу. Но о кое-чем интервьюеры хотели бы рассказать кандидатам задолго до встречи, [пишет](http://www.linkedin.com/today/post/article/20130916121134-20017018-what-interviewers-wish-they-could-tell-every-job-candidate?trk=tod-posts-art-) **Джефф Хейден**. Вот главные ожидания работодателя относительно кандидатов во время собеседования.

Что каждый интервьюер хотел бы вам сказать:

**1. Я хочу, чтобы с вами было приятно общаться**

Звучит очевидно? Да, но от этого пункт не становится менее важным. Я хочу работать с людьми, которые нравятся мне и которым нравлюсь я.

Хочу, чтобы вы улыбались, смотрели в глаза, обернулись в мою сторону, сидя на стуле, и проявили энтузиазм. Трудовые отношения ― это все-таки отношения, и начинаются они чаще всего именно с интервью (хотя бывает, что раньше).

Если кандидат производит приятное первое впечатление и налаживает реальную связь с интервьюером, то становится весьма большой рыбой в маленьком водоеме подходящих персон. Вы можете обладать выдающимися умениями, но, если я не почувствую, что мне будет комфортно с вами работать, [я вас не найму](https://www.e-xecutive.ru/community/life/1650798/).

Жизнь слишком коротка.

**2. Я не хочу, чтобы вы соглашались на работу сразу**

Я хочу, чтобы вы стремились получить работу, но не раньше того, как узнаете, в чем именно она заключается. Возможно, вам придется вкалывать по 60 часов в неделю, 80% времени проводить в разъездах и отчитываться перед тем, у кого меньше знаний и опыта, чем у вас. Без разницы, насколько хорошо вы изучили подходы компании. Вы не можете хотеть работу, пока не узнаете всех деталей.

**3. Я хочу, чтобы вы были особенным…**

Грустная истина собеседований заключается в том, что о некоторых кандидатах после встречи можно вспомнить, только если заглянуть в блокнот с записями.

Чем больше людей приходит на собеседование и чем более развернутыми получаются беседы, тем вероятнее, что я вспомню кандидата по впечатлениям от встречи, а не по длинному списку фактов.

Поэтому, когда мы с сотрудниками обсуждаем кандидатов на должность после собеседования, я поначалу могу вспоминать людей так: «парень со странным кейсом из нержавейки», «женщина, которая занимается троеборьем» или «джентльмен из Лихтенштейна».

Короче говоря, я могу запомнить вас по «зацепкам» (плохим или хорошим), так используйте это. «Зацепить» может одежда, увлечение или необычный факт из вашей биографии. Еще лучше, если в качестве «зацепки» будет проект, который вы выполнили за половину отведенного времени или который принес невообразимые продажи.

Вместо того чтобы позволить мне выбирать, [дайте мне одну или две заметные причины запомнить вас](https://www.e-xecutive.ru/community/life/1637029/).

**4. …но запомнить не по негативу**

Конечно, я не запомню все, что вы говорите. Но я запомню жалобы на прошлого работодателя, коллег и клиентов.

Для примера, если вы ненавидите микро-менеджмент, то лучше скажите, что хотите больше ответственности и полномочий. Я понимаю, что у вас есть причины на смену места, но я хочу услышать, почему вы хотите работать на меня, а не то, почему вам не нравится прошлый босс (если я не спрашивал об этом).

И помните, что я воспринимаю интервью как первое свидание. Я знаю, что сейчас вы предстаете передо мной в лучшем виде. Если вы жалуетесь и ворчите сейчас, то что же будет через несколько месяцев?!

**5. Я хочу, чтобы вы**[**задавали действительно важные для вас вопросы**](https://www.e-xecutive.ru/community/life/1713124/)**…**

Мне нужно понять, стоит ли мне нанимать вас, но мне так же важно понять, что моя работа подходит вам. Поэтому я жду, что вы будете задавать много вопросов: какие у меня ожидания по вашим первым действиям, за счет чего выделяются из толпы наших лучшие работники, что вы можете сделать для достижения заметных результатов, по каким показателям я буду оценивать вас? То есть все то, что важно для вас, меня и моего бизнеса.

Только вы знаете, какая [работа будет значимой и приятной для вас](https://www.e-xecutive.ru/community/life/1849870/). Я этого знать не могу. Выяснить это можно, только задавая и отвечая на вопросы.

**6. … при этом большинство вопросов должно касаться работы**

Понятно, что вы хотите, чтобы у вас оставалось время еще и на личную жизнь. И все же придержите на потом вопросы о системе отпусков, возможности уходить раньше в случае отсутствия обедов и о корпоративном детском саде, который был бы так удобен вашей семье.

Для начала надо выяснить, подходите ли вы для этой работы, и подходят ли вам задачи и обязанности. После этого можно поговорить и об остальном.

**7. Мне нравится, когда вы приходите с «планом действий»**

Я рассчитываю, что вы изучили мою компанию до встречи. На рынке это считается уже само собой разумеющимся.

Чтобы впечатлить меня, расскажите на основе вашего исследования, за что вы возьметесь первым делом. Если вы обладаете особыми навыками, покажите, как я могу получить пользу от ваших умений в первый же день.

Помните о том, как эту ситуация вижу я: я должен платить вам зарплату с первого же дня, поэтому и отдачу от инвестиции должен видеть с первого же дня.

**8. В конце беседы я жду, что вы попросите дать вам работу… и объясните, почему я должен дать ее именно вам**

По итогам интервью у вас должно сложиться прочное понимание, хотите ли вы эту работу. Если вам нужно больше информации, так и скажите, уточнив, что именно вам надо знать для принятия решения.

Если информации вам хватает, то поступайте, как хорошие продавцы, ― просите работу сами. Мне это понравится. Для меня важно, чтобы вы хотели работу, но для меня столь же важно понимать, почему вы хотите эту работу. Говорите прямо: «мне комфортно работать без контроля сверху», «мне нравится работать с несколькими командами» или «мне нравятся частые поездки».

Попросите у меня работу и объективно докажите, что она вам подходит.

**9. Я хочу, чтобы вы дали обратную связь после встречи… особенно, если это идет от чистого сердца**

Каждый интервьюер оценит по достоинству, если вы подведете краткие итоги собеседования в письме после встречи. Скажите перед уходом, что вы были рады встретиться и готовы ответить на дополнительные вопросы в будущем.

Что действительно мне нравится и запоминается, так это когда письмо после встречи связано с тем, что мы обсуждали. Возможно, мы обсуждали методы сбора данных, и вы пришлете мне подборку рекомендуемых инструментов. Возможно, мы обсуждали контроль качества, и вы пришлете мне вами разработанный контрольный список, который я смогу адаптировать и использовать в своей компании. Или, возможно, мы оба увлекаемся велоездой, и вы пришлете мне фото с вершины перевала Кол Ду Турмалет.

Чем внимательнее вы [были на собеседовании](https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/%D0%A1%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5), тем легче придумать естественный и непринужденный способ продолжить общение после встречи. Помните, что мы с вами начинаем новые отношения, а даже самые профессиональные отношения основываются на взаимодействии.

# 10 советов, как идеально пройти собеседование

[Андрей Велесюк Редактор, Москва](https://www.e-xecutive.ru/users/480591-andrei-velesuk) 5 АВГУСТА 2016

На одну вакансию HR-менеджер рассматривает десятки кандидатур. Как не затеряться в толпе соискателей и запомниться на собеседовании? Советы **Ильгиза Валинурова**.

Собеседование – это чаще всего финал большой проделанной работы. О том, какой путь нужно проделать, **Ильгиз Валинуров** рассказал в [своем интервью](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1982296-esli-vy-nikogda-ne-iskali-rabotu-vy-neudachnik)для **Executive.ru**. Сегодня хедхантер подготовил для наших читателей список советов, как правильно вести себя на собеседовании. По его словам, если следовать этим советам, то вы будете отличаться от 90% остальных кандидатов.

**1. Всегда носите с собой распечатанное резюме**

Если вы [ищете работу](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1799231-Desyat-sovetov-kandidatam-kotorye-ishchut-%C2%ABrabotu-mechty%C2%BB), то это правило для вас – непреложная истина. Интересного человека можно встретить в метро, в магазине, просто на улице. Обязательно берите с собой резюме, когда направляетесь на конференции. И это резюме должно быть сделано вашими руками, никаких логотипов HeadHunter или SuperJob. Если на вашем резюме логотип HeadHunter, то для рекрутера вы автоматически один из 15 миллионов неудачников, которые ищут работу.

**2. Наладьте контакт**

Поздоровайтесь с рекрутером, пошутите. Вы должны понравиться рекрутеру не только как профессионал, но и как человек. Потому что компании стремятся работать не только с профессионалами, но и с приятными людьми.

**3. Постарайтесь запомниться**

За день рекрутер может проводить до десяти собеседований. Топ-менеджер способен проводить до пяти собеседований за день. В итоге в голове все смешивается и нередко сложно вспомнить, как выглядит кто-то из кандидатов. В следующий раз, если пойдете на собеседование, возьмите с собой шоколадку, когда вам предложат чай или кофе. Вас обязательно запомнят. Но не стоит давать шоколадку сразу при знакомстве или уходя – тогда вас тоже [запомнят, но не с лучшей стороны](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1972095-kak-ne-nado-sebya-vesti-vo-vremya-poiska-raboty-shest-sovetov).

**4. Внимательно слушайте вопросы**

Часто кандидаты хотят не отвечать на вопросы собеседования, а рассказать о себе. Больше 80% кандидатов начинают уходить куда-то в другую сторону, когда им задают простые и четкие вопросы. Поэтому, прежде чем отвечать, сделайте внутри себя паузу, кратко и максимально четко ответьте на заданный вопрос и только после этого, получив разрешение, расшифруйте свой ответ.

**5. Ведите диалог**

Многие кандидаты приходят на собеседование с задачей рассказать о себе, о своих историях успеха. В итоге это превращается в монолог одной стороны, а лучшее собеседование – это диалог. [Не стесняйтесь задавать вопросы](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1165670-ob-etom-pomolchim-nezhelatelnye-voprosy-kandidata-na-sobesedovanii) о своих будущих компетенциях, планах компании. Это покажет вас как заинтересованного человека.

**6. Покажите силу**

Топ-менеджмент любит проводить новичкам проверки на прочность, когда гендиректор начинает сомневаться: «Точно сможешь сделать продажи на миллиард долларов?». Не волнуйтесь, чаще всего это просто проверка на прочность, будьте жестче: «Если вам нужен какой-то миллиард, я могу его сделать. Но давайте лучше сделаем пять». Со слабыми не договариваются, слабым диктуют условия. Покажите свою силу как кандидат и с вами будут договариваться, причем на ваших условиях.

**7. Не расслабляйтесь**

Часто после первого собеседования кандидаты расслабляются и думают, что теперь-то дело в шляпе. В результате каждое следующее собеседование проходят все хуже. Но в жизни должно быть все с точностью до наоборот. Вы узнали больше про компанию, получили возможность собрать информацию с рынка, имеете больше времени на подготовку. А значит, вы должны быть подготовлены гораздо серьезнее, чем на первом интервью. Спросите у рекрутера [перед вторым этапом интервью](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1981491-ei-nachalnik-sem-sovetov-tem-kto-gotovitsya-k-sobesedovaniu-s-rukovoditelem), что важно для коммерческого директора (или того человека, кто будет вас собеседовать следующим). Так вы получите ценную информацию и сможете более тщательно подготовиться.

**8. Пишите письма**

После собеседования напишите письмо рекрутеру. Поделитесь впечатлениями, поблагодарите за уделенное время, установите обратную связь. И если появятся подходящие вакансии, о вас могут вспомнить. Мне письма после собеседований пишут один человек из двадцати. Хотя возьмите любое пособие по рекрутменту – везде это правило написано.

**9. Не заканчивайте коммуникацию после собеседования**

Даже если вас не взяли на работу, это не значит, что вы потерпели поражение. На собеседовании вы познакомитесь с рекрутером, возможно, с представителями топ-менеджмента. Не спешите забывать о них сразу после того, как выйдете за дверь. Вы можете остаться приятелями с этими людьми на всю жизнь. Собеседование – это только начало коммуникации, начало дружбы с новыми людьми.

**10. Никогда не отказывайтесь от встреч**

Если вас позвали на собеседование в компанию, работать в которой вы не планируете – все равно сходите туда. Спрашивайте, учитесь отвечать на вопросы, которые задают вам, прокачивайте скиллы. Всегда получайте обратную связь и тренируйте навык коммуникаций. Отказываться от предложений работы – нормально. А тренировать навык прохождения собеседований – необходимо.

# 5 обломов на собеседованиях: нарочно не придумаешь!

[Ирина Смирнова Менеджер по подбору персонала, Москва 4 АПРЕЛЯ 2018](https://www.e-xecutive.ru/users/1766290-irina-smirnova)

Вредные советы о поведении на интервью. Реальные примеры из опыта автора и его знакомых.

Неудачные собеседования были и будут в жизни каждого работающего человека. Ситуации подчас бывают такие, что нарочно не придумаешь. Но не корите себя за ошибки. Лучше по прошествии нескольких дней посмотрите на случившееся со стороны. Попытайтесь понять, что пошло не так, и [что можно в следующий раз сделать иначе](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1983867-10-sovetov-kak-idealno-proiti-sobesedovanie). Цените свой опыт и не пренебрегайте чужим. Прочитайте эти вредные советы и поступайте с точностью до наоборот!

**1. Перепутайте интервьюера с психологом**

Мне был 21 год, я мечтала о карьере бренд-менеджера в крупнейшей международной компании, куда была приглашена на финальное интервью. К этому моменту я успела пройти пять этапов отбора: написать несколько эссе на английском языке, сдать тесты на математическую, текстовую и какую-то еще логику, хорошо себя проявить на первом интервью в компании, и в целом была оптимистично настроена относительно своих шансов. И, надо сказать, [ничего не предвещало беды до вопроса интервьюера](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1985989-9-voprosov-sobesedovaniya-na-kotorye-vy-vsegda-otvechaete-nepravilno): «Есть что-то, о чем вы, Ирина, сожалеете?». Было такое. Я очень переживала по поводу затянувшейся ссоры с сестрой, о чем с грустью и поведала интервьюеру… Работу мне не предложили.

*Как лучше было поступить?* На вопрос интервьюера надо было дать социально желательный ответ. 21-летней кандидатке было не зазорно сказать, что в ее возрасте она не успела совершить непоправимых поступков, поэтому она ни о чем не жалеет. Кандидату постарше стоит выдать что-то философское из серии «я благодарен всем трудностям, которые были на моем пути, потому что они привели меня сюда – на порог работы моей мечты». Последние слова утрированы, конечно, но идея вполне жизнеспособная, если ее аккуратно подать.

Интервьюера путают с психологом даже опытные кандидаты. Многие совершенно искренне жалуются на несправедливого начальника, на плохой коллектив, на усталость и эмоциональное выгорание, делятся переживаниями по поводу развода, [проблем с детьми](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1985992-kak-otvechat-na-sobesedovanii-na-vopros-o-detyah)... Настоятельно отговариваю вас рефлексировать на интервью и приводить конкретные примеры из личной жизни или эмоциональной сферы, как это когда-то сделала я. Хорошие рекрутеры специально создают доверительную атмосферу, чтобы кандидат мог расслабиться и раскрыться. Это помогает его лучше оценить. Но, пожалуйста, помните: на собеседование мы приходим, чтобы наилучшим образом преподнести свой профессиональный опыт и личные качества, необходимые для вакантной роли, а на встречу к подруге или психологу – чтобы поделиться сокровенным и наболевшим. Не нужно присваивать интервьюеру несвойственную ему роль. По-человечески он, возможно, вас пожалеет, и даже поддержит, но работу предложит вряд ли.

**2. Покажите свои таланты прямо в переговорной**

Моя очаровательная университетская подруга начала поиск работы в 22 года. В ее огромных голубых глазах было можно утонуть, пшеничные локоны копной спадали на ее хрупкие плечи, а невероятно нежный голос заставлял забыть обо всем. При этом она была очень собранной, серьезной и ответственной девушкой. Просто идеальный секретарь, не находите? Так подумал и один из наших преподавателей, порекомендовав свою студентку успешному бизнесмену, который находился в поиске персонального ассистента. Моя подруга тщательно готовилась, правильно оделась, аккуратно отвечала на вопросы: иными словами, она очень хотела получить эту работу. И ничего не предвещало беды до вопроса интервьюера: «А что вы любите делать?» Тут глаза потенциальной ассистентки засияли, и она с улыбкой ответила: «Петь». И спела... Кандидатка сорвала овации изумленного слушателя, но работу не получила.

*Как лучше было поступить?*Можно было перечислить увлечения, которые тренируют полезные для работы навыки. Напомню, что речь шла о поиске первой работы, когда за плечами кандидата нет рекомендателей, и даже месяцев стабильного трудоустройства, то есть работодатель фактически берет кота в мешке. Моя подруга в совершенстве знала немецкий, что говорило в пользу ее обучаемости, ведь это не самый простой язык. С точки зрения творческих увлечений, она не только пела, но и писала стихи, что могло бы сказать о творческом мышлении и грамотности. Она также занималась парными танцами, что свидетельствовало о ее умении работать в команде. Уверена: собеседование бы закончилось иначе, выбери она другой, заметьте, честный ответ на поставленный вопрос.

Этот же совет я готова дать взрослым кандидатам. Вас тоже могут спросить об увлечениях и внерабочих интересах. Подумайте, как о них рассказать, не кривя душой и играя в свои ворота. Не стоит сочинять историй о любви к чтению, театру или занятиях спортом, если это не так. Ведь вас могут спросить о последней прочитанной книге, самом модном спектакле сезона или спортивных нюансах, если вдруг интервьюер окажется человеком со схожими интересами. Подготовьте заранее хороший лаконичный пример увлечения или честно скажите, что для вас лучший отдых – это время, проведенное с близкими. Помните, что интервьюер не стремится быть пораженным в сердце силой вашего экзотического таланта. Он просто пытается узнать вас немного лучше с общечеловеческой точки зрения. Тут важно не перестараться.

**3. Придите на встречу больным**

И никого не предупреждайте о плохом самочувствии – так надежнее, пусть люди думают, что вы всегда такой.

Мне было 24 года. Я уже три года работала в крупном маркетинговом агентстве и желала перейти «на сторону клиента», в международную компанию, выпускающую продукцию под известными брендами. Я старательно готовилась: изучила ее положение на рынке, долю ее товаров на полках, еще что-то. По дороге на интервью у меня разболелась голова, но я не сочла возможным даже попытаться перенести встречу, а таблетка, как назло, не действовала. Несмотря на это, в назначенное время я была в офисе компании. Я отлично справлялась с вопросами, пока интервьюер не попросил перечислить основные бренды компании. В этот момент мне показалось, что я слышу, как кровь стучит в висках. Логотипы всех брендов заскакали перед моим взором с воплем: «Выбери меня!». Но я предпочла сдаться и призналась, что не могу дать точный ответ... Чуть позже в тишине автомобиля я записала свои предположения и потом их проверила: все было верно. И, конечно, дома тонометр показал низкое давление – причину сильной боли. Но, как говорится, история не запоминает обстоятельства, она фиксирует факты... На эту роль впоследствии взяли мою коллегу.

*Как лучше было поступить?*Плохо себя почувствовав, стоит попытаться перенести встречу, несмотря на синдром отличника свойственный многим старательным кандидатам. Я понимаю: отмена встречи день в день может быть негативно расценена работодателем, особенно если речь идет о финальном – решающем интервью. Сейчас я бы, приехав на встречу, предупредила о своем плохом самочувствии и попросила ее перенести. Думаю, в большинстве случаев, это было бы воспринято нормально, и мне бы не отказали.

Что еще можно было сделать иначе? Допустим, встречу действительно нельзя было отменить. Так вопрос про бренды был предсказуем (об этом я знала), мне стоило написать себе шпаргалку. Тогда во-первых, был бы шанс воспроизвести информацию правильно. Во-вторых, интервьюер с понимаем отнесся бы к тому, что я использую записи, если бы я его предупредила о своем состоянии, В любом случае все сложилось бы лучше, чем в итоге сложилось.

Вообще, не бойтесь делать записи, готовясь к интервью. Вы можете легко от волнения что-то забыть: свои вопросы, числовые показатели деятельности, да даже список клиентов. Берите эти записи с собой и заглядывайте в них по мере необходимости. Только, конечно, не читайте по бумажке: это сильно смутит работодателя.

**4. Предстаньте перед рекрутером мокрым/лохматым/помятым**

Одного из моих друзей пригласили на интервью в компанию мечты – известный западный банк. Он надел свой лучший костюм и красивые туфли, выехал на встречу заранее. Казалось, он подумал обо всем, кроме переменчивой летней погоды. Ничего не предвещало беды, пока по дороге от метро парень не попал под сильный ливень. Зонта с собой не оказалось, и в офис работодателя наш герой пришел промокшим до нитки, оставляя за собой мокрые следы. Результат интервью был понятен сразу – по выражению лица секретаря на ресепшн...

*Как лучше было поступить?*Во-первых, приложить больше усилий, чтобы не промокнуть: купить зонт в подземном переходе, попросить прохожего с зонтом проводить до здания, снять пиджак и держать его над собой вместо зонта (пиджак можно было потом отжать и оставить в зоне ресепшн). А если сохранить презентабельный внешний вид не удалось, стоило просить о переносе встречи. Тогда работодатель понял бы, что кандидат адекватно оценивает свой внешний вид, считает его неуместным и хочет создать более комфортную обстановку для обеих сторон.

Такой, казалось бы банальной вещью, как [опрятный внешний вид](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1893646-chto-nadet-dlya-intervu-tri-soveta-biznes-ledi), часто пренебрегают. Кандидат бежит от метро, боясь опоздать, и потом сидит, взмокший, на интервью. Хотя мог бы взять двухминутную паузу: посетить перед собеседованием туалетную комнату, отдышаться и привести себя в порядок. Если интервью планируется на вечер, девушки могут взять с собой косметику, чтобы иметь возможность подправить макияж.

Я недавно – уже как интервьюер – попала в неловкую ситуацию, когда кандидатка пришла на встречу в порванных колготках. Я это случайно заметила, а она перехватила мой взгляд и начала извиняться. А ведь она могла бы их просто снять в туалетной комнате: мало кто бы заметил отсутствие этого элемента одежды.

**5. Говорите все что взбредет в голову**

Недавно собеседовала кандидатку на интересную роль в крупную компанию. Она неплохо отвечала на вопросы, была активна и позитивна. Как водится, ничего не предвещало беды, пока я ее не спросила: «А к чему вы сейчас стремитесь? Какую работу вы ищете?». Ответ на этот вопрос длился несколько долгих минут, в течение которых я узнала обо всех проблемах внутри компании, где женщина работает сейчас, и не услышала ни намека на то, какая работа ей интересна... Ей не интересна работа? Ей просто хочется уйти от проблем? Я не поняла. Но мне это уже было не важно, так одним из ключевых навыков для вакантной роли было умение работать с заказчиком, то есть слушать, слышать и предлагать то, что заказчику нужно. То есть важно было, как минимум, вникнуть в суть вопроса интервьюера.

*Как лучше было поступить?* Пожалуйста, не забывайте, что чаще всего интервьюеры не ставят целью задавать каверзные вопросы: они просто пытаются что-то конкретное о кандидате узнать. Помогите им в этом. Слушая вопрос, пытайтесь понять, о чем он, и лаконично на него ответить. Если просят назвать причину чего-то – лаконично сформулируйте одну, максимум две. Если спрашивают о целях – тоже самое. Не путайте цели и причины.

Если бы мы только умели друг друга слушать и слышать, сколько интервью было бы пройдено гораздо успешнее!

# 16 вопросов для собеседования, призванные обхитрить вас

Вопросы для собеседований зачастую придумываются, чтобы проверить кандидатов.

Некоторые из этих вопросов очевидно сложны, в то время как другие представляют собой более утонченные ловушки.

Мы побеседовали с двумя карьерными экспертами, которые перечислили некоторые особенно хитрые вопросы, о которых следует знать и уметь на них отвечать.

Находчивые менеджеры по найму точно знают, что спрашивать у кандидатов.

Иногда это означает задать кандидату казалось бы простые вопросы.

Сначала эти вопросы могут показаться безобидными, но на самом деле они пытаются заставить вас раскрывать информацию, которую вы, возможно, пытались скрыть.

Менеджеры по подбору часто любят эти запросы. Используемые правильно, они пробивают традиционный шум и беспорядок интервью, чтобы добраться до вашей сущности.

Поэтому важно научиться отвечать на вопросы, призванные обхитрить вас.

Вот несколько особенно острых вопросов - и некоторые предложения о том, как ответить на них:

«Расскажите о себе?»

«Работодатель хочет услышать, что кандидат сделал домашнее задание», - рассказала Тина Никола, карьерный коач и основатель Resume Writer’s Ink. «Интервьюер также слушает уровень уверенности в том, насколько хорошо кандидат изображает себя через информацию, которая передается».

Итак, как может такой простой вопрос быть ловушкой? Никола сказала, что важно не использовать этот вопрос в качестве возможности поговорить о вашей личной жизни. Вам нужно сосредоточиться на своей потенциальной ценности для организации.

«Работодатель хочет услышать о ваших достижениях, разбитых на два или три кратких пункта, которые задают тон интервью», - сказала Никола.

Помните, что мы говорим людям о нас ровно то, что они услышат. Поэтому будьте начеку и описывайте свои сильные стороны, отвечая на этот вопрос.

«Не вы могли бы описать себя одним словом?»

С этим вопросом интервьюеры, вероятно, надеются получить несколько данных.

Они хотят знать о вашем типе личности, о том, насколько вы уверены в себе и хорошо ли ваш стиль работы подходит для данной позиции, объяснила Линн Тейлор, национальный карьерный эксперт и автор книги «Tame Your Terrible Office Tyrant: How to Manage Childish Boss Behavior and Thrive in Your Job»

Этот вопрос может быть проблемой, особенно на раннем этапе интервью, потому что вы действительно не знаете, какой тип личности ищет менеджер.

«Существует тонкая грань между самоуверенностью и уверенностью в себе, и есть разница между скромностью и стеснительностью», - сказала Тейлор. «Люди многогранны, поэтому очень непросто навесить на себя один ярлык».

Если вы сомневаетесь, выбирайте консервативный маршрут. Например, если ваши коллеги считают вас и веселым, и надежным, то Тейлор рекомендует оставаться в безопасной зоне и подчеркнуть именно последнюю характеристику.

Но, прежде всего, постарайтесь адаптировать свой ответ к той роли или организации, о которой идет речь.

«Большинство работодателей сегодня ищут командных игроков, которые умеют работать под давлением, оптимистичны, честны, надежны и преданы», - добавила она. «Однако было бы ошибкой перечислять все прилагательные, которые, по вашему мнению, будут хорошо восприняты. Это ваша возможность описать ваши лучшие качества, которые, по вашему мнению, пригодились бы вам на этой работе».

«Чем эта позиция отличается от остальных, на которые вы претендуете?»

Таким образом рекрутеры спрашивают: «Вы претендуете на другие позиции?»

«менеджер по подбору персонала сначала пытается выяснить, насколько вы активны в поиске работы», - сказала Никола. Интервьюер хочет посмотреть, как вы говорите о других компаниях или позициях, которые вас интересуют, и насколько вы честны.

Если вы скажете: «Это единственная работа, на которую я подаю заявку», это станет красным флагом для рекрутера. Очень немногие кандидаты на работу претендуют только на одну работу, поэтому они могут предположить, что вы нечестны.

Однако, если вы открыто говорите о других позициях, которые вас интересуют, и вы благосклонно относитесь к ним, менеджер по подбору персонала может посчитать, что вы недоступны.

«Говорить отрицательно о других работах или работодателях тоже нехорошо», - сказала она.

Уместно сказать: «Есть несколько организаций, с которыми я беседую, однако, я еще не решил, что лучше всего подходит для моего карьерного роста».

«Это позитивно и защищает конкурентов», - сказала Никола. «Нет никаких причин заваливать другие компании или хвастаться».

«Вы можете перечислить три своих самых сильных и самых слабых сторон?»

Интервьюер ищет негативные и положительные пункты, за которые он может зацепиться, вроде неспособности хорошо работать с коллегами или неспособность соблюдать установленные сроки.

«Каждая работа имеет свои уникальные требования, поэтому ваши ответы должны демонстрировать применимые сильные стороны, а ваши недостатки должны иметь положительную обратную сторону», - сказала Тейлор. «По крайней мере, вы должны указать, что отрицательные черты компенсируются положительными».

По ее словам, разоблачение ваших слабостей может навредить вам, если вы не перекроете их позитивными.

«Ваши сильные стороны могут не совпадать с набором навыков или стилем работы, необходимым для работы. Лучше заранее подготовиться к этому вопросу или вы рискуете очутиться на минном поле», - сказала Тейлор.

И, что касается сильных сторон, менеджеры по найму хотят знать, что вы станете лучшей заменой для новой позиции.

Но самое главное - показать интервьюеру, что вы способны к продуманному самоанализу.

«Они также хотят изучить вашу способность зрело и уверенно оценить себя», - сказала Тейлор.

«Почему вы хотите работать здесь?»

Интервьюеры спрашивают об этом, потому что они хотят знать, что вас больше всего волнует, насколько хорошо вы их исследовали и насколько сильно вы хотите получить эту работу.

«Очевидно, вы хотите работать в фирме по нескольким причинам», - сказала Тейлор. «Однако расстановка приоритетов позволяет многое сказать о том, что для вас наиболее важно».

Вы можете подумать про себя: «Мне слишком мало платят», или «У меня ужасный босс», или: «При прочих равных, сюда попросту меньше ехать» - ни одна из этих причин не вызовет у менеджера по найму симпатию к вам.

«Кроме этого, таким образом проверяется, насколько вы заинтересованы в этой работе». Менеджеры по найму хотят видеть, что вы нашли время для исследования компании и понимания отрасли.

Они также хотят знать, что вы действительно хотите эту работу (а не просто любую работу); что у вас есть настрой на действия; что у вас много энергии; что вы можете внести значительный вклад; что вы понимаете их миссию и цели; и что вы хотите быть частью этой миссии.

«Почему вы хотите уйти с текущего места работы?»

«Ваш потенциальный начальник ищет негативные шаблоны поведения, особенно если вы часто меняете место работы», - сказала Тейлор.

Интервьюер может попытаться определить, были ли у вас проблемы с работой в команде, что и приводило в итоге к увольнению, быстро ли вам надоедает работа и другие красные флаги.

Так что будьте осторожны. Если вы не дипломатичны, ваш ответ может вызвать дополнительные вопросы и сомнения в вашей кандидатуре.

По словам Тейлор, менеджер по подбору персонала надеется, что вы ищете более сложную позицию, которая лучше подходит для вашего набора навыков.

«Знайте, что менеджеры по найму не возражают, слушая, что вас особенно волнует возможность роста в их компании», - сказала Тейлор.

«За что в своей карьере вы гордитесь больше всего?»

Интервьюеры хотят понять, чем вы увлечены, что, по вашему мнению, делаете лучше всего, и гордитесь ли вы своей работой вообще.

«Как вы описываете свой любимый проект, например, почти так же важно, как и сам проект», - сказала Тейлор. «Предполагается, что если вы сможете говорить о своей прошлой работе с уверенностью и гордостью, вы можете сделать то же самое во время важных презентаций у нового работодателя».

Менеджеры могут предположить, что этот вид работы - это то, что вы действительно хотите делать больше всего или сосредоточиться на нём в будущем.

Впрочем, это может заставить вас звучать однобоко, если вы не поставите свой рассказ в контекст широкого спектра навыков и интересов.

Менеджеры по найму хотят видеть вашу способность четко формулировать и поощрять энтузиазм в других, а также вашу положительную энергию.

«Однако здесь стоит сделать одно предостережение: оставайтесь краткими», сказал Тейлор. «Вы хотите продемонстрировать свою способность хорошо представлять себя на работе».

«С какими типами начальников и коллег вы работали наиболее и наименее успешно? Почему?»

Главный секрет ответа на этот вопрос – оставайтесь хорошим парнем.

Вы рискуете показаться сложным человеком, рассказывая о неудачном опыте взаимодействия с другими, по крайней мере, если вы не уберете из своего рассказа эмоции.

Интервьюеры пытаются выяснить, есть ли у вас конфликты с людьми с различными типами личности.

«Во-вторых, они хотят знать, в каких условиях вы можете работать на полную», - сказал Тейлор.

Вы также можете непреднамеренно описать некоторые атрибуты вашего предполагаемого босса.

«Они желают услышать больше хороших новостей, чем плохих», - сказала Тейлор. «Всегда лучше начинать с позитива и преуменьшать негатив».

Вы не хотите быть уклончивым, но сейчас не время описывать все ваши недостатки.

Данный вопрос – возможность в целом рассказать о качествах, которые вы наиболее цените в коллегах, при этом демонстрируя, что вы можете работать с людьми с самыми разными личностными типами.

Например: «Мне кажется, что я хорошо срабатываюсь с любыми людьми. Мои наиболее удачные деловые взаимоотношения складывались в случаях, когда люди общались друг с другом и устанавливали совместные цели».

«Вы никогда не задумывались стать предпринимателем?»

В большинстве случаев этот вопрос зависит от того, планируете ли вы покинуть корабль и основать свою собственную компанию, сказала Тейлор.

«Ни одна фирма не хочет даже думать об этом, так как это неминуемо вызовет сомнения, а стоит ли вообще тратить на вас время и деньги», - сказала Тейлор.

Не стоит особо увлекаться рассказами о том, как вы хотели стать собственным начальником. Работодатель может опасаться, что вы все еще надеетесь, что в конце концов выйдете в самостоятельное плавание.

Вы можете сказать менеджеру по персоналу, что вы рассматривали подобный вариант или уже имели опыт самостоятельной работы.

Превратите собственный опыт в позитив, сказав, что вы уже испытали это или подумали об этом, и это не для вас.

Это может быть более убедительным, чем говорить: «Нет, я никогда не рассматривал этот вариант».

Это возможность обсудить, почему работа в корпоративной среде в качестве члена команды наиболее подходит вам.

Вы также можете уточнить, что хотели бы сосредоточиться на своей специализации, а не заниматься операционными, финансовыми или административными аспектами предпринимательства.

Кроме того, вы можете рассеять окончательные сомнения, рассказав, почему их компания наиболее подходит для вас.

«Если бы вы могли работать в любом месте, какую компанию вы бы выбрали?»

Менеджеры по подбору персонала хотят выяснить, насколько вы серьезно относитесь к ним, в частности, к конкуренции, а также к вашему уровню лояльности, сказала Тейлор.

«Это также помогает им отсеять кандидатов, которые могут в дальнейшем изменить свою профессию», - сказала Тейлор. «Возможно, вы слышали, что Google - отличное место для работы, однако подобный ответ стал бы для вас губительным, дав вам возможность теоретически получить место в компании вашей мечты».

В основном, сосредоточьтесь конкретно на работе. Не попадайтесь на обсуждение подобных вопросов и не высказывайте в открытую свою симпатию к каким-либо компаниям.

«Интервьюер хочет знать, что сейчас вы проходите собеседование в компании, в которой больше всего хотите работать», - сказал Тейлор.

Ответом на это может быть: «На самом деле, я интенсивно изучал ключевые фирмы, а [ваша компания] кажется идеальным вариантом для моих данных», - сказала Тейлор. «Мне интересно, что [ваша компания] делает XYZ в отрасли, и я хочу внести свой вклад».

«За что вас увольняли?»

«Работодатели хотят знать, как вы справляетесь со сложными обстоятельствами, вроде потери работы», - сказала Никола. «Они хотят услышать, что вы позитивны и готовы вернуться к работе с отличным отношением. Также они хотят услышать уверенный настрой, а не пораженческое или злое отношение».

Вы можете быть обиженным или злым из-за потери работы, поэтому этот вопрос может заставить вас высказаться оскорбительно по отношению к вашему бывшему работодателю – этого ни в коем случае не стоит делать во время собеседования.

«Избегайте обвинений, отчаяния и не выставляйте себя жертвой», - добавила она.

Вместо этого поговорите о бизнес-решении, стоящем за увольнением, и оставьте при себе свои собственные чувства по поводу данной ситуации.

«Ни в коем случае не высказывайте никаких обвинений и собственного недовольства», - сказала Никола. «Говорите строго по факту».

«Что бы вы сделали, если бы выиграли завтра 5 миллионов долларов?»

(примерно 286 миллионов рублей. Недавно в России пенсионерка выиграла 500 миллионов рублей - примечание редакции)

Какова цель задавать такой отстраненный вопрос? Возможно, интервьюер хочет знать, будете ли вы работать, если у вас не будет необходимости в деньгах.

Они хотят услышать, что вы продолжите работу, потому что вы увлечены тем, что вы делаете, и они хотят знать, что вы будете принимать разумные финансовые решения.

Если вы сделаете что-то безответственное с вашими собственными деньгами, они будут беспокоиться, что вы будете небрежны и на работе.

Ваш ответ на этот вопрос говорит работодателю о вашей мотивации и рабочей этике.

Ваш собеседник также может проверять вашу способность справляться с неожиданными вопросами.

«Этот вопрос может не иметь ничего общего с работой, поэтому вас вполне может заинтересовать, почему их так волнует ответ на этот вопрос», - говорит Тейлор. «Так или иначе, вы запросто можете потерять несколько очков, если не возьмете паузу для того, чтобы собрать свои мысли в кучу, прежде чем отвечать на данный вопрос».

«Ставили ли ваши начальники или коллеги под сомнение вашу честность? Расскажите нам об этом»

Ваш потенциальный начальник оценивает ваши моральные ориентиры, спрашивая, как вы справились с деликатной ситуацией, которая испытала вашу честность, сказала Тейлор.

«Кроме того, они могут пытаться копнуть такими вопросами глубже, чтобы оценить ваши персональные рамки», - сказала она.

По сути, они хотят знать: использовали ли вы дипломатические методы? Устраивали ли вы скандалы? Какова была реакция? Какие мысли привели вас к этому решению?

Интервьюеры хотят узнать, как вы справляетесь с деликатными вопросами, а также подобные вопросы позволяют отсеять кандидатов, которые оскорбляют бывших коллег, вне зависимости от того, насколько критическим был их проступок.

«Они будут обеспокоены тем, что вы делитесь слишком конфиденциальной информацией с интервьюером», - сказала она. «Это очень сложный вопрос, потому что вы должны тщательно выбирать свои слова, используя по максимуму все дипломатические методы».

Ваш ответ должен быть ясным, кратким и профессиональным, не раскрывая внутренних подробностей вашей работы на предыдущем месте.

«Вы ничего не выиграете от того, что расскажете частную корпоративную информацию», - сказала Тейлор.

«Как вы думаете, почему кому-то могло бы не понравиться работать с вами?»

Ваш потенциальный начальник хочет узнать, имеются ли у вас какие-то ярко выраженные личностные проблемы, а кто сможет поведать об этом лучше, чем вы сами?

«Они считают, что самое страшное, что может произойти во время ответа – ложь с вашей стороны, ведь они думают, что прекрасно определяют, когда им говорят неправду», - сказала Тейлор. «Отрицательный тон вопроса должен проверять характер даже самых опытных профессионалов».

Однако будьте осторожны. Ответив на этот вопрос, вы можете сделать себе медвежью услугу.

Если вы скажете: «Я не могу назвать ни одной причины, по которой кто-то не захотел бы со мной работать», - вы, таким образом, оскорбите интервьюера, перефразировав его вопрос до тривиальности.

Таким образом, вы должны переформулировать вопрос таким образом, чтобы ответить на него и при этом не наговорить на себя. «Менеджеры по найму не ищут кандидатов на работу, у которых есть жалость к себе», - сказала она.

Тейлор предложил быть позитивным: «Мне повезло, я всегда имел хорошие отношения с коллегами».

«Единственный раз, когда меня откровенно невзлюбили – хотя это был и временный эффект – когда мне было необходимо заставить персонал работать лучше», - добавила Тейлор. «Я считаю, что иногда мы должны принимать непопулярные решения во благо целой компании».

«Как вам удалось выделить время для этого собеседования? Ваш начальник знает, где вы?»

Менеджеры по найму хотят узнать, что ваши приоритеты расставлены правильно: текущая работа на первом месте, собеседования – на втором.

«Они знают, что ваши привычки говорят о вашей честности и о том, как вы будете вести себя на новой работе, когда будете подыскивать другое место», - сказала Тейлор. «Они также хотят знать, как вы справляетесь с неловкими ситуациями, когда вы не можете быть откровенными с вашим боссом. В идеале вам следует подчеркнуть, что собеседование проходит во время вашего перерыва, то есть в ваше личное время».

Этот вопрос завуалированно намекает: «Каково это искать работу за спиной своего начальника?». Большинству работников крайне дискомфортно говорить о своих поисках.

Поэтому они говорят об этом расплывчато, как и о других личных вопросах.

Разумно объяснить, что вы всегда ставите свою работу на передний план и планируете собеседование до или после работы, в обеденное время, в выходные дни, если это необходимо, и во время личного перерыва.

Если вас напрямую спрашивают: «Где, по мнению вашего начальника, вы сейчас находитесь?», давайте расплывчатый ответ.

Не говорите: «Я взял отгул по болезни». Вместо этого Тейлор предложила попробовать что-то вроде: «Мой босс понимает, что у меня есть определенные периоды на перерыв и личное время, - он не просит подробностей, его больше волнуют результаты моей работы».

«Расскажите мне о случае, когда вы были не согласны с политикой компании»

менеджер по подбору персонала пытается определить целый ряд вещей при помощи этого вопроса.

А именно, ваша способность принимать решения, легкость работы с другими людьми и, самое главное, сможете ли вы сказать открыто, если найдете проблемную зону, которую можно было бы улучшить.

«Если вы скажете, что у вас никогда не было подобных случаев, то в это сложно поверить даже в отношении самых сговорчивых сотрудников», - сказал Никола. «Также это говорит о том, что вы готовы принять любой расклад дел, лишь бы не думать о результатах».

Хотя компании хотят, чтобы руководители и сотрудники следовали правилам, они в это же время хотят нанимать людей, способных пересмотреть потенциально устаревшие положения политики компании и имеющих смелость высказать своё мнение, предложить способы изменения для поддержания конкурентной и продуктивной рабочей среды.

Поэтому предоставьте реальную ситуацию, которая указала бы на логическую и деловую причину, по которой вы были против корпоративной политики, предложила она.

«Сосредоточьтесь на том, как ваша идея переработать политику была выгодна для компании в целом», - сказала Никола. «Расскажите о проведенных вами исследованиях, о фактах, которые вы предоставили, и о результатах ваших попыток переписать политику».Краткость - сестра таланта: 5 способов как сделать свое собеседование запоминающимся

Большинство людей, которые проходят собеседование, не понимают, что то, получат ли они в конечном итоге работу, во многом зависит от памяти интервьюера. Почему?

Да потому, что решения о найме не принимаются в режиме реального времени. Более того, в современном корпоративном мире многие интервьюеры не являются знатоками своего дела (это не их «каждодневная работа»). Они часто переутомлены, и могут проводить собеседование с несколькими кандидатами на одну должность. Поэтому, вам нужно не только выделиться, но сделать так, чтобы вас запомнили в положительном свете.

*Говорите так, чтобы вас понимали. Говорите так, чтобы вас запомнили. Говорите так, чтобы вас захотели взять на работу.*

Это простые фразы. Помните эти восемнадцать простых слов, которые дают вам эффективную формулу для успешного интервью. Использование пяти следующих принципов для воплощения в жизнь этой формулы, поможет вам остаться в памяти вашего интервьюера.

**1. Краткость и простота.** Лишняя информация мешает запоминанию.

**2. Обратите на себя внимание и удерживайте его.** Они не могут вас запомнить, если они не слушают вас.

**3. Говорите на их языке.** Говорите так, чтобы вас понимали.

**4. Сделайте так, чтобы вам поверили.** Используйте детали в своем рассказе.

**5. Заинтересуйте их.** Выделите пользу, которую вы можете принести компании.

Итак, сейчас речь пойдет о первых двух пунктах. Что же значит **«краткость и простота»**? Антуан де Сент-Экзюпери как-то сказал: «Совершенство достигается не тогда, когда нечего добавить, а тогда, когда нечего отнять». Кандидатам было бы мудро принять это к сведению. Существует огромная разница между ясным, исчерпывающим ответом, и пустой болтовней.

Вашей целью должна быть самая необходимая информация, которую ищет ваш интервьюер, без лишней «воды», потому что ненужные данные имеют два негативных последствия. Во-первых, вы вынуждаете интервьюера выискивать самому информацию в вашем ответе. И, во-вторых, даже если вы блестяще отвечаете, вы вынуждаете интервьюера держать в голове больше данных, чем ему нужно. Таким способом вы не только истощаете его, но и производите впечатление не «знатока своего дела», а «неприятного болтуна».

Я вовсе не берусь утверждать, что, будучи слишком кратким, вы можете дать интервьюеру полную картину о себе. Но я рекомендую сделать это так, чтобы человек, который беседует с вами, мог легко понять то, о чем вы говорите.

Как **обратить на себя внимание и удержать его**? Сейчас речь пойдет о самом сложном аспекте любого общения – привлечении внимания собеседника. Если вы думаете, что за одну секунду вам удалось завоевать внимание интервьюера, вы глубоко ошибаетесь. Дело в том, что у него может быть запланирована встреча сразу же после интервью с вами, и он не совсем готов к ней. Ваш интервьюер переживает о том, как он объяснит клиенту задержку с проектом. Его телефон постоянно звонит, приходят мгновенные сообщения. И все это происходит, когда вы сидите перед ним (можно только представить, что он делает, когда общается с вами по телефону). В общем, вы поняли всю картину.

Итак, здесь есть две основные проблемы. Первая сложность заключается в том, что вы не можете обратить на себя внимание. Но вам нужно привлечь его. Самый простой способ – это нарушить шаблон. Например, если вы технолог и вас интервьюирует другой технолог, тогда он может обладать таким же опытом, поэтому наперед знает, о чем вы будете говорить. Но вот если в средине своего ответа вы начнете говорить на суахили, тогда это точно привлечет его внимание. Чтобы эффективно обратить на себя внимание, вам нужно устранить предсказуемость, нарушить цепочку мыслей интервьюера, а затем выдать желаемый ответ. Это точно привлечет его внимание.

Самый простой способ привлечь внимание другого человека – это удивить его, или заставить его думать, что сейчас он чему-то удивиться. В любом случае, он заметит вас. И, как только у вас есть его внимание, нужно любым способом подогревать его любопытство.

На самом деле, это намного проще сделать, чем вам может показаться на первый взгляд. Вот простой пример по привлечению внимания. На днях я был в клубе здоровья в очень раннее время. В тренажерном зале были еще два человека, которых я не знал по имени. Но одного из них я часто там видел, поэтому мы кивнули друг другу в знак приветствия, и я спросил: «Как ваши дела этим утром?», и я ожидал услышать: «Хорошо. А у вас?», или что-то в этом роде. Но он ответил: «Пока все хорошо». Так просто, но точно не то, что я ожидал. Улыбнувшись, я ответил: «Для меня это было бы так же огромным достижением, даже в шесть утра в воскресенье». Я до сих пор не знаю его имени, но я не забуду его ответ, который говорит мне, что он должен быть интересным человеком.

Но вам, наверное, любопытно, как можно сделать то же самое, но уже во время интервью. Есть несколько нехитрых способов, но в большинстве случаев вам помогут эти три простых метода:

1. Делайте это первым.

2. Делайте что-то неправильно.

3. Подтверждайте их догадки.

Помните, что если вы будете делать что-то лучше и эффективнее, это может не сработать. Конечно, интервьюер запомнит, что вы в чем-то хороши, но нам важно убедиться, что вас действительно слушают. Итак, давайте приступим к обсуждению этих трех методов. Я думаю, что эти иллюстрации могут быть использованы вне зависимости от ситуации. Просто используйте их для своих целей.

Когда вы делаете что-то первым, вы становитесь первопроходцем. Люди любят первопроходцев, потому что всегда есть то, о чем они не знают. Ваш интервьюер будет внимательно вас слушать, как ученик. Если вы техник, тогда вы можете использовать такие фразы: «Когда я занимался проектированием системы, я использовал метод, который раньше никогда не применялся. Я хочу поделиться ним с вами, чтобы услышать ваше мнение». Интервьюер будет весь во внимании, потому что он захочет узнать, о чем вы думали, что вы сделали, и чем все закончилось.

Когда вы делаете что-то неправильно, это не обязательно имеет негативный эффект. Часто мы можем использовать этот метод, чтобы показать, как мы учились и росли на своих ошибках. И, говоря откровенно, ошибки и неудачи необходимы для вашей профессиональной и личной эволюции. Вы можете использовать этот метод с фразой: «Я понимал, что этим решением я совершал серьезную ошибку. Сначала я собирался … и тогда я понял … а затем обнаружил лучший способ … Благодаря этому, я так много узнал о новых технологиях». И в это время внимание интервьюера будет приковано к вашему открытию, и тому, чему вы научились, и как это помогло вам расти.

Конечно, иногда в вашем распоряжении нет возможности изменить шаблон. Ваша история, как правило, должна соответствовать тому, что ожидает интервьюер, поэтому вы хотите изложить ее максимально ясно и быстро. В этом случае, для привлечения внимания, вы может подтвердить догадку собеседника с помощью слов, которые заставят его думать, что сейчас он будет удивлен чем-то. Для этого, можно использовать такие фразы: «Итак, я искал решение с помощью обычного оборудования и программ и, как вы можете подумать, это должно было дать такие результаты. Я думал также. Но затем я проверил другие углы для большей надежности. И, к счастью, моя система дала те результаты, которые мы с вами ожидали». Помните о том, что вам не нужно ошарашить человека, или включить ужасную музыку в фоновом режиме, чтобы привлечь его внимание к своей персоне. Все, что вам нужно, это несколько нехитрых приемов, чтобы вы могли убедиться в том, что интервьюер вас слушает.

# 5 факторов, которые могут настроить собеседника на собеседовании против Вас

За последние десять лет работы в сфере подбора персонала я неоднократно беседовал с рекрутерами сразу после того, как закрывалась дверь за кандидатом. В некоторых случаях я надеялся на положительную оценку, но мнение рекрутера оказывалось прямо противоположным.

Иногда соискатели совершали ошибки, которые ставили под сомнение их профессионализм и личные качества. В результате рекрутер начинал задаваться вопросом, стоит ли вообще рассматривать эти кандидатуры.

Что больше всего раздражает специалистов по персоналу? Вот пять факторов, которые могут настроить их против вас.

**1. Вы приехали на собеседование слишком рано**

Все знают, что на собеседования не следует опаздывать. Опаздывая, вы демонстрируете полное неуважение к тем, кто вас ждет.

Тем не менее, приехав слишком рано, вы выглядите так же глупо. Почему? Появившись в офисе ранее, чем за 10 минут до назначенного времени, вы оказываете давление на представителя компании, который должен с вами встретиться. Вы вынуждаете его немедленно бросить все свои дела и уделить вам внимание. Если он не может начать собеседование немедленно, он чувствует вину за то, что оставил вас сидеть в приемной без дела.

Являясь на собеседование слишком рано, вы как бы говорите: "У меня нет других дел. В моей жизни больше ничего не происходит, поэтому я просто посижу здесь". Не делайте этого! Даже если вы не рассчитали время, посидите в машине или загляните в ближайшую кофейню, чтобы появиться в офисе за несколько минут до назначенного срока.

**2. Вы так много раз репетировали свои ответы, что они звучат неестественно**

И снова, все знают, что к собеседованию нужно готовиться.

Тем не менее, лишь немногие осознают, что и в этом можно перестараться. Если вы пытаетесь предугадать все возможные вопросы и судорожно ищете «лучшие» ответы, постоянно прокручиваете их в разговоре с другом или собственным отражением в зеркале, возможно, это тот самый случай.

Вам кажется, что так вы повышаете свои шансы на успех, но в итоге вы рискуете выглядеть неестественно или, что еще хуже, незаинтересованно.

Излишняя подготовка порождает напряженность, мешает вести настоящий диалог и полностью открыться собеседнику.

Рекрутеры не склонны нанимать отстраненных кандидатов, т.к. им сложно узнать об их истинных стремлениях и намерениях. Готовьтесь к собеседованиям, но не пытайтесь дословно заучить ответы на вопросы и досконально отрепетировать их.

**3. Вы задаете слишком много личных вопросов**

Какого цвета на вас белье? А правда, что вы проскочили на красный и чуть не задели автобус, чтобы успеть на эту встречу? Сколько проиграл ваш муж на покерном турните в прошлое воскресенье? Все это, безусловно, очень интересные темы для обсуждения, но им совершенно точно не место на собеседовании.

Даже если вы пытаетесь устроиться в компанию, где царит неформальная и раскованная атмосфера, факт остается фактом: собеседование - это официальное мероприятие. Вы не имеете права задавать личные вопросы и чрезмерно распространяться на темы, которые не относятся к профессиональной деятельности.

Ведите себя дружелюбно и отвечайте на вопросы охотно. Только так вы сможете продемонстрировать, что способны вписаться в коллектив. Не переходите границ дозволенного. Если какой-то вопрос вызывает у вас сомнения, лучше оставьте его при себе.

**4. Вы чересчур корыстны**

Знаете, что рекрутеры хотят узнать о вас в первую очередь? В чем ваша польза для компании - ни больше, ни меньше. Сможете ли вы увеличить прибыль, улушить бизнес-процессы и структуру предприятия? Есть ли у вас способы облегчить жизнь другим сотрудника?

Пытаясь выведать, в чем состоит выгода для вас, вы выглядите самонадеянно и заносчиво.

Разумеется, вам нужно знать о размере заработной платы и продолжительности отпуска. Конечно, вы хотели бы пользоваться корпоративным телефоном и автомобилем. А еще было бы неплохо занять вон тот угловой кабинет... Но на первых этапах все эти вопросы звучат неуместно, потому что рекрутеру необходимо выяснить, какую пользу вы можете принести.

Это бизнес, а не загородный клуб. Если вы понравитесь работодателю, будьте уверены, он обеспечит вас всем необходимым.

**5. Вы забываете поблагодарить**

И я говорю не о благодарственном письме после собеседования! Разумеется, оно является неотъемлемой частью процесса. Прежде всего, следует поблагодарить рекрутера за беседу, чем бы она ни закончилась.

Не исключено, что после нескольких часов изматывающего собеседования вам может показаться, что благодарить представителя компании не за что, но если вам действительно нужна эта работа, постарайтесь сохранять сосредоточенность и достостойно попрощаться с ним. Искренняя фраза «Спасибо за встречу, я был очень рад познакомиться» может сыграть значительную роль.

Собеседования - это один из основных источников стресса, особенно если вам отчаянно нужна работа. Хладнокровие, подготовленность, пунктуальность и сосредоточенность на цели помогут вам с честью выдержать это нелегкое испытание. Рекрутеры предпочитают открытых и разговорчивых кандидатов, которые ценят свое и чужое время.

Помните об этом, и вы сможете победить.

# Научитесь говорить о своих талантах без скромности и хвастовства

Томас Чаморро-Премузик

В идеальном мире люди, проводящие собеседования, могли бы сами точно оценить ваши таланты, и вам не пришлось бы хвастаться или рекламировать себя. Но на деле оказывается, что о способностях человека трудно сделать вывод, особенно за непродолжительное время собеседования. Оценки, данные соискателям во время собеседования, лишь [на 4 % совпадают](https://home.ubalt.edu/tmitch/645/articles/McDanieletal1994CriterionValidityInterviewsMeta.pdf) с теми, что они получают по результатам работы.

Одна из причин неуловимой природы таланта заключается в том, что его легко подделать, особенно когда люди сами заблуждаются на счет собственных способностей. Обмануть других гораздо легче, когда удалось обмануть себя. Неудивительно, что [нарциссы](http://westminsterresearch.wmin.ac.uk/6226/) и [психопаты](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4106400/) очень хорошо проходят собеседования. Еще одна причина: [те, кто отвечает за оценку таланта, не так талантливо это делают, как они думают](https://www.amazon.com/Talent-Delusion-Intuition-Unlocking-Potential/dp/0349412480), поэтому слишком полагаются на собственную интуицию и неверно интерпретируют основные сигналы, например, принимают экстраверсию за социальные навыки, уверенность — за компетентность, а обаяние — за лидерский потенциал.

Что же следует делать, если вы хотите сообщить о своих талантах другим, но не бравируя ими и не выглядя человеком, заблуждающимся на свой счет? Вот четыре простых совета.

**Кратко опишите в цифрах ваш опыт**. Прошлое поведение не всегда определяет будущее, особенно при изменении ситуации, однако люди хотят быть уверены, что вы уже выполняли аналогичную работу. К счастью, этот вопрос зададут вам одним из первых при оценке ваших талантов, поэтому никто не обвинит вас в хвастовстве, если вы будете просто отвечать на заданный вопрос.

При этом важно быть краткими. Мы живем в эпоху, когда люди не способны надолго концентрировать внимание. Если вы начнете отвечать на вопрос слишком подробно, то рискуете, что люди потеряют к вам интерес и решат, что вы неспособны кратко излагать свои мысли. Это может сработать против вас: людей, которые слишком много говорят о себе, часто воспринимают эгоистичными, высокомерными или даже нарциссами. Кроме того, если вы станете нахваливать свои достижения, не сообщая конкретных деталей, слушатели могут решить, что вы преувеличиваете их.

Поэтому лучше всего выразить свой опыт в цифрах и говорить по существу, например: «Я 18 лет проработал в области/индустрии Х», «Я руководил командой из 75 человек», «Рост нашего направления бизнеса составил 150%» или «Я возглавлял подразделение, на которое приходилось 60% выручки компании». Если вы не знаете, о чем говорить, выберите из своего опыта то, что наиболее соответствует должности, на которую вы претендуете.

**Говорите о своих интересах, а не навыках**. Принято считать, что с энтузиазмом говорить о своих интересах и увлечениях — это нормально, а о талантах — не очень. Например, вряд ли другие оценят, что вы цените в себе чувство юмора или лидерские качества. Попробуйте сказать: «Я один из самых смешных людей в мире» — и все тут же решат, что это не так, и, вероятно, будут правы. То же самое произойдет, если вы назовете себя «прекрасным лидером» или скажете, что обладаете «подрывным мышлением». Однако если упомянуть, что вам нравится руководить командами, размышлять о нетрадиционных способах работы или вы всегда «стараетесь найти что-то веселое», это позволит по крайней мере намекнуть другим, что у вас есть таланты в этих областях.

**Сосредоточьтесь на своем потенциале**. Последние исследования показывают, что, оценивая других, [мы больше интересуемся их будущим](http://psycnet.apa.org/record/2012-18069-001), чем прошлым. В «Портрете Дориана Грея» Оскар Уайльд говорил, что предпочитает женщин с прошлым и мужчин с будущим, но в реальном мире гендерные различия по этому вопросу не наблюдаются. Мы, как правило, больше интересуемся будущим, а не прошлым людей независимо от пола. Не в последнюю очередь это связано с тем, что прошлое уже написано и на него невозможно повлиять с помощью наших решений. Кроме того, чтобы влиять на будущее, необходимы реальные навыки и усилия, то есть это гораздо более ответственная деятельность.

Вы можете помочь другим подумать о вашем собственном будущем и сделать ставку на ваши таланты, описав основные качества своего потенциала. [Психологи указывают на три ключевые области обсуждения](http://www.drtomascp.com/uploads/PIOP_final_employability.pdf): способность к обучению, энтузиазм и навыки межличностного общения. К счастью, рассказ об этих достоинствах не выглядит как неприкрытая самореклама: работодатели понимают, насколько важны эти качества, так как берут на работу и повышают людей, ориентируясь именно на них. Главное — не делать прямолинейных заявлений вроде «Я быстро учусь», «У меня масса энтузиазма» или «Я отлично общаюсь с людьми», а привести конкретные примеры (см. предыдущий совет) и продемонстрировать эти навыки во время собеседования.

Например, если вы обладаете хорошими навыками межличностного общения, то не будете перебивать собеседников, говорить слишком много или вести себя нескромно. Если вы хотите, чтобы другие поверили, что вы быстро учитесь, расскажите о конкретных сложных проблемах, которые вам удалось решить, или особом опыте, который вы приобрели. Эти примеры касаются прошлых достижений, однако позволяют сделать выводы о вашем потенциале и будущих результатах.

**Превратите своих сторонников в помощников**. Репутация — это то, что другие (а не вы) думают о вас. Разумеется, будет лучше, если вы не станете заниматься саморекламой и вместо этого о вас расскажут другие. [Рекомендации мало говорят о будущих результатах](http://psycnet.apa.org/record/1998-10661-006), однако они могут сыграть важную роль в определении вашего успеха. Нужные слова, сказанные подходящим человеком нужному собеседнику будут иметь большее значение, чем любой объективный индикатор ваших талантов. Цените своих сторонников. Если вам удастся превратить своих наставников (и сторонников) в помощников, вам не придется слишком рекламировать себя. [У репутации всегда бывает светлая и темная сторона.](http://m.timothy-judge.com/documents/Thebrightanddarksidesofleadertraits.pdf) Превратите свидетелей светлой стороны в своих амбассадоров, и перед вами откроются новые возможности (особенно если темная сторона вашей репутации не станет публичной).

И, наконец, помните, что в различных культурах терпимость к самопродвижению и социальный этикет в более широком смысле отличаются. Даже в очень похожих странах одинаковое поведение будет считаться похвальным в одной и не одобряться в другой. Например, то, что в США сочтут нормальной самопрезентацией, в Великобритании будет выглядеть как грубое хвастовство. В то же время британский способ покрасоваться — притворное самоуничижение — в США интерпретируют как тревожную неуверенность в себе.

Если даже сигналы или очевидные признаки могут меняться и интерпретироваться по-разному, практически в любой культуре люди будут искать одно и то же — людей, у которых действительно есть таланты.

**Об авторе.** Томас Чаморро-Премузик — профессор психологии бизнеса в Лондонском университетском колледже и Колумбийском университете, участник Entrepreneurial Finance Lab Гарвардского университета, гендиректор Hogan Assessment Systems.  
  
Источник: <http://hbr-russia.ru/karera/kommunikatsii/p26511/#ixzz5BEQpqT7J>

# 32 прекрасных вопроса, которые можно задать в конце собеседования

Важно помнить, что каждое интервью - это движение в обе стороны.

Вы должны оценивать работодателей так же, как они оценивают вас, потому что именно вы должны убедиться, что будущая работа станет для вас отличным вариантом.

Поэтому, когда роли меняются, и интервьюер спрашивает: «У вас есть какие-то вопросы для меня?» воспользуйтесь этой возможностью. Это лучший способ определить, будете ли вы счастливы работать на этого работодателя и будут ли ваши цели реализованы.

«Сам процесс задавания вопросов полностью меняет динамику интервью и впечатление менеджера по найму от вас», - сказал Тери Хокетт, исполнительный директор компании What's For Work, карьерный сайт для женщин. «Дополнительные вопросы также позволяют вам уточнить детали, которые ещё не были обсуждены».

Эми Гувер, президент Talent Zoo, говорит, что есть еще одна причина, по которой вы всегда должны готовить вопросы: «От вас ожидают интерес, поэтому, если вы решите не задавать никаких вопросов интервьюеру, вы рискуете показаться незаинтересованным, менее умным и менее мотивированным, чем ожидал потенциальный работодатель».

У вас всегда должны быть в запасе как минимум четыре хороших вопроса, которые вы зададите интервьюеру.

Однако, говорит Гувер, не стоит задавать вопросы ради самих вопросов. Чтобы извлечь из них выгоду, вам нужно тщательно подумать о том, что вы хотите спросить. А некоторых вопросов вам понадобится избежать.

«Ваши вопросы могут, по сути, сделать интервью еще лучше или полностью его испортить», - сказала она. «Если ваши вопросы не продуманы или они касаются темы, которая уже обсуждалась во время собеседования, то такие вопросы лишь навредят вам. Необходимо задавать умные и интересные вопросы».

Вот список из 31 умного вопроса, призванные помочь вам лучше понять особенности будущей работы и компании и оставить приятное впечатление у интервьюера:

**Я ответил на все ваши вопросы?**

Прежде чем вы начнете задавать свои вопросы, выясните, есть ли что-то, что они хотели бы вам рассказать. Вы можете сделать это, сказав что-то вроде: «Да, у меня есть несколько вопросов для вас, но прежде чем углубляться в них, мне интересно, на все ли ваши вопросы я смог дать ответы. Может быть, мне следует остановиться на чем-то более детально или привести примеры? "

Они не только по достоинству оценят ваше предложение, но, кроме того, этот вопрос даст вам шанс узнать, насколько хорошо вы справились с собеседованием, говорит Билл Йорк, исполнительный рекрутер с более чем тридцатилетним опытом работы и по совместительству основатель поисковой фирмы Tudor Lewis.

Если они скажут: «Нет, вы очень хорошо ответили на все мои вопросы», то это может сказать вам, что вы в хорошей форме. Если они ответят: «Собственно, не могли бы вы рассказать мне больше о Х?» или «Сможете ли вы прояснить, что вы имели в виду, когда говорили Y?» это ваш шанс для повтора.

**Как вы думаете, кто является идеальным кандидатом на это место и насколько я близок к этому идеалу?**

Гувер рекомендует этот вопрос, так как это быстрый способ определить, соответствуют ли ваши навыки тому, что в данный момент ищет компания. Если они не совпадают, то это позволит вам сэкономить время и не тратить его на компанию, который вы не нужны.

**Кто будет мной руководить? Эти три человека работают в одной команде или в разных? Какова властная иерархия?**

Очень важно узнать больше о властной иерархии в компании, если вами будут руководить несколько начальников, пишет в своей книге «301 Smart Answers to Tough Interview Questions» Вики Оливер.

Если вы будете работать с несколькими начальниками одновременно, то вам следует «прощупать почву», говорит она – если же вы будете руководить несколькими людьми, то вам следует познакомиться с ними поближе, прежде чем принимать предложение о работе.

**Как развивалась эта должность?**

Этот вопрос позволит вам понять, является ли эта работа карьерным тупиком или площадкой для нового старта.

**Кого вы считаете своими основными конкурентами? В чем вы лучше их?**

Этот вопрос вряд ли подойдет людям со слабыми нервами, однако он дает понять, что вы уже задумываетесь о том, как помочь компании достичь больших целей, говорит Питер Харрисон, исполнительный директор Snagajob.

**Помимо профессиональных навыков, необходимых для успешной работы на этой позиции, какие гибкие навыки позволят справляться с этой работой еще лучше?**

Знание того, какие навыки, по мнению компании, являются наиболее важными, даёт вам лучшее понимание их корпоративной культуры и управленческих ценностей, говорит Гувер, поэтому вы можете оценить, насколько вы впишитесь в рабочий коллектив.

**Как бы вы могли описать корпоративную культуру компании?**

Гувер говорит, что этот вопрос даёт вам широкое понимание корпоративной философии компании и то, насколько важное место в ней занимает личное счастье сотрудников.

**У вас есть какие-либо сомнения в моей квалификации?**

Хотя этот вопрос и ставит вас в уязвимое положение, он показывает, что вы достаточно уверенны в себе, чтобы открыто обсуждать собственные слабости с потенциальным работодателем.

**Что вам больше всего нравится в работе на эту компанию?**

Гувер говорит, что этот вопрос позволяет вам «создать чувство товарищества» с интервьюером, так как «интервьюеры, как никто другой, обычно любят поговорить о себе, особенно о вещах, с которыми они хорошо знакомы». Плюс ко всему, этот вопрос даёт вам шанс получить инсайдерский взгляд на лучшие стороны работы на данную компанию, добавила она.

**Не могли бы вы привести примеры того, как я смогу координировать свою работу с моим менеджером?**

Очень важно знать, как менеджер использует своих сотрудников, ведь так вы сможете определить, тот ли это тип начальника, который сможет с успехом использовать ваши сильные стороны.

**Не могли бы вы рассказать мне, какие шаги должны быть сделаны, прежде чем вша компания сделает предложение?**

«Любая возможность изучить временные рамки по найму сотрудников – невероятно важная для вас информация», - говорит Гувер.

Вопрос о предложении, а не решении, даст вам лучшее понимание временных рамках, так как «решение» - довольно широкое понятие, в то время как «предложение» относится конкретно к тому моменту, когда с сотрудников заключается договор.

**Как вы оцениваете степень приверженности компании к её основным ценностям? Что на данный момент вы желаете улучшить?**

Харрисон говорит, что это уважительный способ спросить о том, какие недостатки имеются у компании, о чем вам следует особенно побеспокоиться, прежде чем присоединиться к ней. В дополнение к этому, говорит он, этот вопрос демонстрирует вашу проактивность и желание лучше понять внутренние особенности работы компании, прежде чем стать её сотрудником.

**Какие основные сложности данной должности?**

Если интервьюер говорит, что их нет, вам следует воспринимать такой ответ с осторожностью.

**Если вы наймете меня, как будет выглядеть мой типичный рабочий день?**

Этот вопрос демонстрирует вашу заинтересованность в этой должности, говорит Гаррисон, а также даёт вам лучшее понимание того, как будет выстраиваться ваша ежедневная работа, что позволит вам лучше понять, насколько она вам подходит.

«Откровенный разговор о должности, ожиданиях от вас и вашей ответственности позволит не только понять, та ли это работа, которую вы хотите, но, кроме того, позволяет понять, имеются ли у вас необходимые навыки, чтобы добиться в ней успеха», - говорит он.

**Что предыдущие сотрудники делали для того, чтобы достичь успеха на этой должности?**

Основная цель этого вопроса – заставить интервьюера рассказать вам о том, как компания представляет себе успешную работу.

**Какой тип сотрудников достигает здесь наибольшего успеха? Какие качества наиболее важны для успешной работы на вашу компанию?**

Этот вопрос демонстрирует интервьюеру, что вы заботитесь о своём будущем в этой компании, а, кроме того, он позволяет вам лучше понять, насколько хорошо вы впишитесь в новую должность, пишет Оливер. «Когда интервьюер описывает вам кандидата, которого они ищут, представьте этот образ в своей голове», - говорит она. «Этот образ должен быть максимально похож на вас».

**Где вы видите себя через пять лет?**

Бекка Браун, сооснователь компании по производству средств для ухода за женской обувью Solemates, провела собеседования с 20-30 кандидатами во время своей работы на Goldman Sachs. Она рассказала Business Insider, что ей хотелось бы, чтобы кандидаты задавали ей этот вопрос.

«Я люблю этот вопрос, но никто ещё не задавал его, так как на него сложно ответить», - говорит она. «Это важный вопрос для любого человека, поэтому, если кандидат всё же задаст его, это позволит ему выделиться на общем фоне».

Она продолжила: «Я думаю, это хороший вопрос для интервьюера, так как он позволяет соискателю понять, в каком направлении собирается двигаться сам интервьюер, и насколько это направление соотносится с вашими карьерными целями. И хотя они не должны абсолютно совпадать, очень полезно определить то, куда собирается двигаться интервьюер».

**Стоит ли мне встретиться с кем-либо ещё?**

Гувер говорит, что знание того, желает ли компания, чтобы вы познакомились со своими потенциальными коллегами, даст вам понимание того, насколько компания оценивает важность построения командной работы. В дополнение к этому, если интервьюер говорит, что вам предстоит пройти собеседование еще с четырьмя людьми, то это позволит вам лучше понять временные рамки процесса найма, говорит она.

**Как вы помогаете своей команде расти профессионально?**

Харрисон говорит, что этот вопрос позволяет продемонстрировать, что вы готовы усердно работать, чтобы расти вместе со своей компанией. Особенно важен этот вопрос для почасовых работников, говорит он, потому что подобные должности в большинстве случаев имеют высокую степень текучки кадров, поэтому такие сотрудники ищут людей, думающих на более продолжительные периоды.

**Как вы отвечаете на случаи, когда ваш персонал вступает с вами в конфликт?**

Знание того, как компания справляется с конфликтами на рабочем месте, даёт вам более ясное понимание корпоративной культуры компании, говорит Харрисон. Но, что важнее всего, вопрос о решении рабочих конфликтов позволяет продемонстрировать, что вы знаете, насколько важно решать споры в профессиональной манере, чтобы компания могла развиваться и добиваться успехов.

**Это новая должность? Если нет, то почему предыдущий сотрудник решил покинуть свою позицию?**

Задавать такой вопрос может быть неудобно, однако Харрисон говорит, что это очень малораспространенный вопрос, который показывает, что вы достаточно умны и обладаете аналитическим мышлением, желая узнать, почему предыдущий сотрудник мог быть несчастлив от своей работы.

Если же вы узнаете, что предыдущий сотрудник покинул эту должность в связи с повышением, то это тоже будет полезной для вас информацией.

**Будет ли у меня возможность познакомиться с людьми, которые будут моими сотрудниками (или моими менеджерами) во время процесса собеседования?**

Получение шанса на знакомства с потенциальными коллегами или менеджерами очень важно для любого процесса собеседования, говорит Гувер. Если они не дают подобного шанса, «воспринимайте это с большой осторожностью», говорит она.

**С какими проблемами сейчас сталкивается ваша компания? Как ваш отдел решает эти проблемы?**

Вопрос о проблемах внутри компании запускает «мяч для разговоров», а ваш интервьюер наверняка будет иметь собственное мнение по этому вопросу, пишет Оливер. Кроме того, она говорит, что их ответы дадут вам лучшее понимание их личностей и амбиций, что позволит задать другие вопросы.

**Как ваша компания оценивает успех?**

Очень важно знать, как компания оценивает успех своих сотрудников. Этот вопрос позволит вам понять, что вам понадобится сделать для того, чтобы профессионально расти внутри компании, а также позволит вам принять решение о том, насколько ваши личные профессиональные ценности соответствуют ценностям компании.

**За какое время вы принимаете решение о найме, и когда мне следует ждать ответа от вас?**

Этот вопрос позволяет дать понять, что вы заинтересованы в этой должности, и что вы желаете поскорее услышать их решение.

«Узнать больше о том, в каких временных рамках работает компания – это ваша основная цель во время собеседования после определения того, насколько вы соответствуете корпоративной культуре компании и требуемым рабочим навыкам», - говорит Гувер. Этот вопрос помогает вам определить, как и когда вам следует вновь связаться с компанией, и когда следует предпринимать следующие шаги.

**Где вы видите свою компанию через три года, и как человек на этой должности будет вносить собственный вклад в это видение?**

Этот вопрос позволяет дать понять интервьюеру, что вы умеете мыслить глобально, что вы хотите оставаться в компании в долгосрочной перспективе, что вы хотите оставить след в компании, в которой собираетесь работать, говорит Харрисон.

**Насколько высокая текучка кадров в вашей компании и какие действия вы принимаете для того, чтобы это исправить?**

Хотя этот вопрос может показаться слишком прямолинейным, Харрисон говорит, что это разумный вопрос, так как он даёт понять, что вы понимаете важность постоянства сотрудников на своих должностях. «Это радикальный способ понять, что из себя представляет компания, и нравится ли людям здесь работать», - говорит он.

**Я прочитал X о вашем руководителе в Интернете. Что вы можете сказать об этом?**

Оливер говорит, что подобные вопросы просто позволяют продемонстрировать, что вы проделали домашнюю работу, и что вы крайне заинтересованы в этой компании и её лидерах. (Это вовсе не обязательно должен быть Business Insider – вполне подойдет любой другой авторитетный источник).

**Над какими наиболее интересными проектами вам доводилось работать здесь?**

«Я люблю этот вопрос, так как он даёт мне возможность подумать над моим собственным опытом, поэтому мой ответ будет меняться, в зависимости от того, над чем я работаю – и, в теории, ответ на этот вопрос должен постоянно меняться, если я бросаю себе новые вызовы и развиваюсь», - рассказала Браун Business Insider.

Браун говорит, что вопрос о конкретных примерах даёт кандидату лучшее понимание того, что предполагает под собой рабочий процесс на этой должности, и как функционируют люди на других должностях.

«Мне очень нравится отвечать на этот вопрос, так как он даёт мне возможность рефлексировать о моём личном опыте, который мне лучше всего запомнился или которым я больше всего горжусь, и, кроме того, он заставляет менять хотеть создавать больше возможностей для получения подобного опыта», - говорит она.

**Может быть, я мог бы предоставить вам что-либо ещё, чтобы помочь вам принять решение?**

Этот простой и вежливый вопрос позволит вам понять, успели ли вы за время собеседования покрыть основные вопросы своей кандидатуры, говорит Гувер – «этот вопрос демонстрирует энтузиазм и рвение кандидата без лишней настырности».

**Мне стоит прояснить или обсудить детальнее какие-то моменты, которые мы обсуждали во время разговора или которые написаны в моем резюме?**

Предложение дать более детальное описание любых ваших ответов или профессиональных достижений в вашем резюме, менеджер по найму обязательно его оценит.

**Есть ли что-нибудь, что мы ещё не обсудили, но вы считаете, что это важно при желании работать здесь?**

Гувер говорит, что это хороший заключительный вопрос, который позволит вам прервать собственный монолог. Она говорит, что этот вопрос «позволяет получить ответы на те вопросы, о которых вы даже не могли бы подумать».

# 7 способов удивить рекрутера в первые 5 минут

Изменить первое впечатление может быть крайне трудно – особенно остро это ощущается на получасовых собеседованиях.

Таким образом, вам необходимо впечатлить менеджера по найму как можно раньше. Это, в основном, вопрос ранней подготовки, чтобы, даже будучи на нервах, вы точно могли знать, как правильно себя вести.

Ниже мы собрали лучшие стратегии для впечатления менеджера по найму в течение первых пяти минут собеседования, а то и раньше.

**Придите на 10-15 минут раньше**

Большинство из нас знает, что опоздание на собеседование может иметь серьезные последствия. Но появление на месте как можно раньше тоже не обязательно вызовет к вам симпатию.

Business Insider ранее говорил с несколькими карьерными экспертами, которые согласились с тем, что идеальное время для прихода на собеседование - за 10-15 минут до запланированного времени встречи.

Более ранний приход, вероятно, заставит отвлечься менеджера по найму, который может иметь другие дела в это время.

**Будьте вежливы с секретарём в приёмной**

Глаза есть везде, особенно за столом секретаря.

Рэйчел Джиллетт из Business Insider сообщила, что некоторые менеджеры по найму общаются со своими секретарями, чтобы узнать, как вы вели себя перед собеседованием, и отзывы человека могут повлиять на ваши шансы на получение работы

Генеральный директор Tupperware Рик Гойсс сказал Эйн Кэйн из Business Insider примерно то же самое: после собеседования он всегда спрашивает своего секретаря, как кандидат обращался с ней.

**Налаживайте зрительный контакт, когда вы встретились с человеком**

Когда менеджер по найму приходит, чтобы поприветствовать вас, обязательно посмотрите ему или ей в глаза. Беглый взгляд не позволит подумать о вас как о «привлекательном» или «умном» человеке.

В одном из исследований пара исследователей Северо-восточного университета попросила участников посмотреть видеоролики незнакомых людей, разговаривающих друг с другом в первый раз, а затем оценить, насколько умён каждый человек. Результаты показали, что люди, которые постоянно сходились взглядами во время разговора, считались более умными, чем те, у кого не было зрительного контакта.

**Крепко жмите руку**

Невербальная коммуникация важна для создания первого впечатления.

В исследовании 2008 года, опубликованном в журнале Applied Psychology, было обнаружено, что в экспериментальных собеседованиях студенты, у которых было твердое рукопожатие в начале интервью, в конечном итоге воспринимались как более привлекательные. Это было правдой, хотя интервьюеры не просили сосредоточиться на рукопожатиях.

**Будьте дружелюбны, если человек решил поговорить об отвлеченных темах**

Недавние исследования показали, что отвлеченный разговор перед собеседованием – то, что психологи называют «выстраиванием взаимоотношений» - может иметь огромное влияние на впечатление о вас у интервьюера.

В исследовании, проведенном под руководством исследователей из Технологического института Джорджии, Университета A&M штата Техас и Техасского христианского университета, кандидаты, которые уделили внимание отвлеченному диалогу перед экспериментальным собеседованием, получили более высокие оценки по вопросам, связанным с работой, чем кандидаты, которые были менее искусны в отвлеченных диалогах, что означает, что первые впечатления интервьюеров окрасили их общие впечатления.

**Подготовьте дополнительные копии вашего резюме**

Конечно, у менеджера по найму есть цифровые копии вашего резюме и сопроводительного письма. Но вы можете облегчить жизнь для него или ее, принеся с собой несколько печатных копий.

Аманда Августин, карьерный эксперт в TopResume, ранее сказала Business Insider, что вы должны принести одну копию своего резюме для каждого человека, с которым вы будете встречаться, плюс несколько дополнительных.

«Вам понадобится одна копия, чтобы вы могли ссылаться на неё во время разговора, и один экземпляр для каждого интервьюера, на случай, если они не подготовлены», - сказал Августин.

Вы также можете принести ручку и бумагу, чтобы делать заметки во время собеседования, или решать сложные задачи, если вы проходите собеседование в сфере консалтинга, финансов или техники.

**Задавайте вопросы, которые помогут установить ход диалога**

Вам необязательно ждать, пока интервьюер не спросит, есть ли у вас какие-либо вопросы.

Мы ранее говорили с Линн Тейлор, национальным рабочим экспертом и автором книги «Укротите своего офисного тирана: как справляться с ребячеством начальника и преуспеть на своей работе», которая сказала, что есть несколько вопросов, которые вы должны задать на раннем этапе беседы.

Например: «Что привело к появлению необходимости в этой должности?» Тейлор сказала, что этот вопрос «позволит менеджеру по найму говорить, пока вы будете собирать информацию о рабочей позиции. Вы получите представление о том, связано ли открытие вакансии с текучкой кадров или ростом компании».

# Суперслова для поиска работы

Прилагательные и глаголы

12 марта 2018

При составлении резюме стоит использовать побольше активных слов. Словарь — в нашей статье.

**Теория**   
  
Чтобы резюме было максимально эффективным, нужно произвести впечатление активного, энергичного человека. Человека действия. Поэтому нужно не просто рассказывать о достижениях, но и подчеркивать, что они — именно ваши, что вы добились этого своим трудом, а не «оно само так получилось».   
Чаще всего в роли активных слов выступают глаголы и прилагательные. Глаголы идеально описывают ваши достижения. Подбирайте их правильно: пишите «я достиг результата» вместо «мною был достигнут результат».   
  
Используйте глаголы в прошедшем времени (что сделал?) — так действие будет выглядеть уже свершенным, что усилит ваши достижения. Например:

* **создал** эффективную систему продаж;
* **увеличил** объемы продаж на 20% за год работы в должности менеджера по продажам;
* **сохранил** крупнейших клиентов компании в период кризиса;
* **разработал** новый метод привлечения покупателей, что дало возможность за год привлечь более 30 крупных клиентов.

Прилагательные нужны для описания ваших сильных сторон и личных качеств. В резюме будет достаточно их простого перечисления, а вот если вам придется отвечать на такой вопрос [на собеседовании](https://www.rabota.ru/articles/career/oshibki-na-sobesedovanii-4796), каждое определение лучше расшифровать, чтобы оно не выглядело шаблонным. Например:

* **коммуникабельный**: я прошел тренинг по определению различных типов личностей и научился использовать полученные знания для того, чтобы находить индивидуальный подход к клиентам.

И еще один нюанс. Бизнес-тренер **Мария Владимирова** рекомендует по возможности не использовать приставку «не». «Наше подсознание не воспринимает эту приставку. Фразы, в которых она используется, воспринимаются, как противоположные. Поэтому „неконфликтный“ лучше заменить на „дружелюбный“, „миролюбивый“, „сдержанный“. А „немалый“ — на „существенный“, „большой“, „серьезный“ и тому подобное», — рекомендует наш эксперт.   
  
**Словарь**   
  
Чтобы вам было легче составить [резюме](https://www.rabota.ru/articles/career/obnovi-cv-4496) или подготовиться к собеседованию, мы подобрали прилагательные и глаголы (не забудьте про прошедшее время и вопрос «что сделал?» — где это уместно).

А Б В Г

**Прилагательные:** аккуратный, активный, амбициозный, аналитический, благонадежный, быстро обучаемый, важный, внимательный, вежливый, весомый, волевой, гибкий, грамотный.  
  
**Глаголы:** адаптировал, аккумулировал, брал интервью, вводил, вербовал, вел (документооборот/переговоры/протокол), влиял, вносил, возвращал, возглавлял, восстанавливал, вступал, входил, выделял, выигрывал, выполнял, выпускал, выращивал, выставлял счет, выступал, вычислял, выявлял, гарантировал, генерировал, готовил.

Д Е Ж З

**Прилагательные:** дипломированный, дисциплинированный, доброжелательный, добросовестный, дружелюбный, единый, жизнерадостный, заданный, заинтересованный, значимый, значительный.   
  
**Глаголы:** действовал, декларировал, делал, делегировал, демонстрировал, добивался, договаривался, документировал, доставлял, завербовал, завершал, заготавливал, заканчивал, заключал, замещал, занимался, запатентовал, заполнял, запускал, заработал, заслуживал, защищал.

И К Л М

**Прилагательные:** инициативный, исполнительный, квалифицированный, концептуальный, корректный, контактный, командный, коммуникабельный, компетентный, креативный, красноречивый, легко обучаемый, лояльный, миролюбивый, модернизированный, мотивированный, многозадачный.   
  
**Глаголы:** идентифицировал, извлекал пользу, издавал, измерял, изобретал, изучал, имел успех, импровизировал, инвентаризировал, инвестировал, инициировал, инкассировал, инспектировал, интерпретировал, информировал, исключал, исполнял, использовал, исправлял, испытывал, исследовал, классифицировал, командовал, контролировал, корректировал, лицензировал, лоббировал, модернизировал, модифицировал, мотивировал.

Н О П

**Прилагательные:** наблюдательный, награжденный, надежный, настойчивый, находчивый, нацеленный на результат, объединенный, объединяющий, объективный, оптимальный, оптимистичный, опытный, организованный, ориентированный на результат, осведомленный, ответственный, отзывчивый, открытый, порядочный, практичный, предусмотрительный, предприимчивый, преуспевающий, признанный, прикладной, приобретенный, принципиальный, продающий, психически устойчивый, пунктуальный, педантичный.   
  
**Глаголы:** наблюдал, назначал, налаживал, нанимал, направлял, настроил, находил, начинал, нес ответственность, обеспечивал, облегчал, обновлял, обрабатывал, обслуживал, обучал, объединял, оперировал, определял, оптимизировал, организовал, осваивал, основывал, осуществлял, отвечал, оценивал, переводил, перевозил, перерабатывал, перестраивал, писал, планировал, побеждал, повышал, подавал, подготовил, поддерживал, подтверждал, показал, получал, помогал, понижал, понимал, посещал, построил, превышал, предлагал, предоставлял, предписывал, представлял, предусматривал, преподавал, препятствовал, преуспевал, приводил, применял, принимал решение, приобретал, проверял, проводил (аудит/ инструктаж/собеседования/реорганизацию), прогнозировал, программировал, продавал, продвигал, продемонстрировал, продолжал, проектировал, производил, проявлял, публиковал.

Р С Т

**Прилагательные:** работоспособный, решительный, самостоятельный, сбалансированный, сдержанный, серьезный, сильный (лидер), собранный, способный, справедливый, стимулирующий, стремящийся к повышению (профессионального уровня/ самосовершенствованию/профессиональному развитию), стрессоустойчивый, существенный, сфокусированный, творческий, толерантный, трудолюбивый.   
  
**Глаголы:** разведывал, развивал, размещал, разрабатывал, распределял, расследовал, рассматривал, рассчитывал, расширял, расшифровывал, реабилитировал, реализовывал, регистрировал, регулировал, редактировал, рекламировал, рекомендовал, ремонтировал, реорганизовывал, реставрировал, решал, руководил, сигнализировал, систематизировал сконструировал, следил, снабжал, снижал, собирал, совершенствовал, согласовывал, содействовал, содержал, соединял, создавал, сократил, сокращал, соответствовал, сортировал, составлял схему/график/проект/смету, сохранял, сохранил, сочинял, спасал, способствовал, справлялся, сталкивался, стандартизировал, стимулировал, стремился, структурировал, сфокусировал, считал, тестировал, торговал, трансформировал, тренировал, тестировал.

У Ф Х Ц

**Прилагательные:** убедительный, убежденный, уверенный, упорный, уравновешенный, усидчивый, ускоренный, успешный, формирующий, харизматичный, целеустремленный.   
  
**Глаголы:** убеждал, увеличивал, удваивал, укомплектовывал, укреплял, улучшал, уменьшал, умел, управлял, упрощал, урегулировал, усиливал, ускорял, усовершенствовал, устанавливал, устраивал, устранял, утраивал, участвовал, учреждал, финансировал, формировал, формулировал.

Ч Ш Э Я

**Прилагательные:** честный, чуткий, широкий, энергичный, яркий.   
  
**Глаголы:** числился, чистил, читал (лекции/тренинги), экзаменовал, экономил, экспериментировал, экспонировал.

**Практика**   
  
Некоторые активные прилагательные универсальны, другие же больше подходят, к примеру, руководителям, или исполнителям, или же людям определенных профессий. Приведем примеры использования слов из нашего словаря для различных позиций.   
  
[**Руководитель**](https://www.rabota.ru/vacancy/%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%BA/)**:** целеустремленный, лояльный, энергичный, самостоятельный, активный, инициативный, многозадачный.   
  
[**Бухгалтер**](https://www.rabota.ru/vacancy/%D0%B1%D1%83%D1%85%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%82%D0%B5%D1%80/) **и аналитик:** аккуратный, внимательный, работоспособный, ответственный, честный, педантичный.   
  
[**Педагог**](https://www.rabota.ru/vacancy/%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3/)**:** общительный, лояльный, добросовестный, доброжелательный, гибкий, внимательный, отзывчивый.   
  
Выбирайте из словаря подходящие определения и добавляйте в резюме. Успешного вам поиска работы!

# «Многие ведут себя, как на приеме у психолога»: пять ошибок кандидатов на собеседованиях

6 марта 2018 [Ефим Хайм](https://rb.ru/author/khaim/)

**Поиск работы — это тоже работа. Тут важно уметь принимать правильные решения и обладать специфическими навыками. Парадокс заключается в том, что талантливые сотрудники по разным причинам обычно плохо умеют искать работу. Но на самом деле мало кто является профессионалом в ее поиске.**

**Ефим Хайм, глава IT-рекрутмента по региону Евразия в компании**[**Veon**](http://veon.ru/)**, рассказал о частых ошибках кандидатов на собеседованиях и дал советы, как их избежать.**

Ошибка 1. Общаться с [рекрутером](https://rb.ru/opinion/uprostit-rabotu-rekrutera/), как с линейным руководителем

Рекрутеру важно, чтобы вакансия закрылась. На практике это значит, что ему важно, чтобы кандидат был мотивирован, у него горели глаза (хотя у лучших часто нет этого напускного восторга) и заказчики не получали нерелевантных вариантов.

Кроме того, у рекрутера почти никогда нет хоть каких-то технических знаний. Ответы по сути работы на первом собеседовании он пытается максимально формализовать. Это надо учитывать.

Например, на вопрос: «Работали ли вы с [контекстной рекламой](https://rb.ru/opinion/plohoi-podryadchik/)?» не имеет смысла отвечать что-то вроде: «На первом месте работы стажером я собирал семантику, а сейчас я занимаюсь аналитикой Директа и Adwords». Скорее всего, рекрутер просто не поймет ответа и на понятном только ему основании отметит «знает» или «не знает».

Поэтому на такой вопрос имеет смысл ответить односложно: «Да, работал. Есть много опыта». Рекрутеры обычно делают выводы о компетенциях кандидатов на основании их уверенности в себе, внешнего вида, соответствию ценностям компании и других вещей.

**Пример 1.** Я достаточно неплохо разбираюсь в аналитике. Однако в тот раз вакансия была в специфичный отдел. Я позвонил кандидату, о компании в резюме слышал мало, поэтому среди прочего я спросил объем данных, с которыми у кандидата был опыт и ожидал услышать ответ в байтах или количестве строк. Вместо этого он стал надменным тоном рассказывать про малоизвестные системы работы с данными и особенности их интеграций друг с другом. Возможно, это было непрофессионально, но мне было проще положить трубку, чем это все выяснять.

Линейному менеджеру же особенно важны две вещи: чтобы задачи выполнялись с его минимальным вмешательством и его власть не оспаривалась. Общаясь с ним, как раз надо показать ваши технические скиллы, самостоятельность и одновременно с этим управляемость. Во многих компаниях человека уволить по инициативе руководителя достаточно трудно и реальных рычагов заставить что-то сделать подчиненного у начальника немного.

**Пример 2.** Приведу в пример одного кандидата на должность IT Project Manager. На первой встрече он рассказал про суть проекта, состав команды, количество проданных копий, преимущества перед  известными конкурентами, знаменитых компаний-клиентов, сложности связанные с нестандартностью продукта, примеры работы по методологиям. Все это позволило его удачно продать заказчику. На финальной встрече он уже рассказал про глубокие технические подробности, особенности интеграций с тысячами систем, детали архитектурных решений. Упомянул, что готов работать по той методологии, что уже практикуется в отделе, а не той, к которой он привык.

**Вывод.** Рекрутеру покажите заинтересованность, обязательность, не пугайте его специфическими деталями, а отвечайте односложно. С будущим руководителем можно уйти в технические дебри и обязательно проявить лояльность.

Ошибка 2. Неправильно обосновывать требования по зарплате

Самое неэффективное — обосновывать зарплату через свои расходы. Скорее всего, работодатель уже преодолел муки совести, связанные с тем, что он предлагает взрослому образованному человеку с опытом работы 45 000 рублей в месяц.

Кроме  того, люди с одним и тем же выражением лица, говорят, что им не хватает 20 тысяч на базовые нужды, одновременно, другие абсолютно с таким же выражением сообщают, что им мало 100 тысяч на еду и жилье. К пятому собеседованию у рекрутера и даже линейного руководителя вырабатывается иммунитет на такие вещи.

**Пример 1.** Недавно мы взяли девушку на линейную должность в один из аналитических отделов. Несмотря на то, что это, по сути, ее первая работа после университета, и она не выглядела привыкшей к большим расходам, мы предложили ей сумму близкую к максимуму нашего зарплатного коридора. Просто потому, что у нее есть нужные навыки. То что эта сумма, скорее всего, больше, чем она привыкла тратить, нам безразлично.

Также неэффективно обосновывать зарплату через рыночную стоимость — сколько обычно предлагают сотруднику на рынке труда с таким опытом.

В таком обосновании уже больше логики, но тем не менее сам факт, что данному сотруднику какие-то другие компании дают больше денег, мало помогает в переговорах о зарплате. Во-первых, рынка труда на самом деле почти нет. Сплошь и рядом более профессиональные люди получают худшие предложения, чем некомпетентные по разным причинам.

Во-вторых, раз человек несмотря на лучшие предложения все равно остается торговаться с менее щедрым работодателем наводит на подозрения, что другие предложения не настолько уж лучше. Один мой заказчик искренне не понимал, когда мы искали рекрутера: «Предыдущий сотрудник искал людей и новый должен это делать. Тому мы когда-то платили 45, почему новому мы должны платить 100.» Это плохая логика, но у работодателей она распространена. Кроме того, заказчики часто и сами отлично знают рынок зарплат.

**Пример 2.** Одному [CRM-маркетологу](https://rb.ru/tag/marketing/) после собеседования мы предложили сумму близкую к $2 тысячам, хотя он попросил чуть больше $1 тысячи. До этого он зарабатывал еще меньше в одном крупном ритейлере мобильных телефонов, потому что почти 2 года назад пришел туда без опыта работы. Мы понимали, что такие функции стоят дороже, и ему не пришлось нам об этом говорить.

На мой взгляд, наиболее эффективно обосновывают зарплату те кандидаты, которые делают это через ценность. Говорят, что будет больше продаж, если это маркетологи или менеджеры по продажам. Обещают сэкономить денег, если это финансисты или даже рекрутеры. Если на данной должности неочевидна экономическая выгода для работодателя, то есть хороший вариант избавить линейного руководителя от головной боли и показать ему высокую вероятность достижения результата (в больших компаниях такой подход  особенно хорошо работает).

**Пример 3.** Одна кандидатка на должность менеджера по работе с клиентами в крупнейшее федеральное издание попросила зарплату в полтора раза больше, чем у коллег. В обоснование она расписала подробно, каких клиентов еще нет в компании, какие у них рекламные бюджеты и как она их привлечет. Более того, она рассчитала приблизительную маржу, вычла оттуда свою желаемую зарплату и показала разницу. Конечно, сумма была намного больше, чем разница в зарплате и работу на нужных условиях она получила.

**Вывод.** Обосновывайте зарплату через ту ценность, которую вы принесете в команду и которую, возможно, не принесут другие кандидаты

Ошибка 3. Неправильный подход к переговорам о зарплате

Мало просто обосновать зарплату, есть еще несколько моментов:

* Во-первых, большинство людей вообще не торгуется.

Например, в одной из компаний кандидат очень хотел у нас работать, но запрашивал сумму близкую к $2 тысячам. У нас в бюджете было примерно на $1 500, столько мы и предложили. В итоге кандидат принял другое предложение, хотя у нас была возможность пройти определенные бюрократические процедуры и найти, может, не $2 тысячи, а $1 900. Но мы не могли об этом узнать, потому что он не стал торговаться, а взял время подумать и загрустил.

* Во-вторых, важно выбрать правильный момент для начала переговоров.

Если вас не спрашивают об этом на первом этапе, а вы, наоборот, знаете зарплатный коридор, то обсуждать деньги лучше как можно позже. Подбор персонала похож на конвейер, и когда вы уже дошли до этапа предложения, то проще найти бюджет, чем вернуться к тем, кому отказали. Кроме того, рекрутер и нанимающий менеджер, уже потратили на вас какое-то количество времени и им обидно это все обнулять.  Да, этот совет неприятен для рекрутера и компании, но эффективен для кандидата.

**Пример.** Один из двух раз, когда я выгнал кандидата с собеседования, был в тот в день, когда к нам пришел бывший топ-менеджер конкурента. Через 10 минут общения он 2 раза сказал, что не будет отвечать на дополнительные вопросы, пока я не пообещаю ему исполнения его зарплатных ожиданий. У меня и моей команды кандидаты постоянно просят пообещать и несколько раз повторить, что мы готовы платить тот оклад, который они хотят. Насколько же это бессмысленно в ситуации, когда вас не готовы еще брать на работу и платить вообще.

**Вывод.** Торгуйтесь о зарплате когда вас уже хотят брать на работу.

Ошибка 4. Не думать

Огромное количество людей при поиске работы плывут по течению, отвечают то, что первое приходит в голову и говорят явно неподготовленные вещи на собеседованиях. Особенно откровенничают опытные сотрудники.

**Пример.** Иногда менеджеры по продажам на собеседовании на вакансию «менеджер по продажам» (!) говорят, что они устали что-то предлагать малознакомым людям. Один брокер по недвижимости озвучил, что не хочет работу, где надо прикладывать усилия без гарантии успеха. Когда я работал в рекламном digital-агентстве, исполнительный директор одной из дочерних компаний холдинга на финальном собеседовании постоянно спрашивал, где хочет работать кандидат — в агентстве (а мы были агентством) или на клиентской стороне. Несмотря на то, что ответ вроде бы должен быть очевиден, они реально глубоко рассуждали о вопросе, создавали поток рассуждений и часто останавливались на том, что у клиента работать проще.

Многие на собеседованиях даже на серьезные должности отмечают, что устали от рабочего ритма и хотели бы иметь возможность не работать.

Один кандидат сказал на финальном собеседовании, что он готов «потерпеть» рабочий день, потому что у него много увлечений. Другой вице-президент строительной компании решил поделиться тем, что изменял жене на работе, хотя его об этом, разумеется, никто не спрашивал. Кандидатам как будто приносит удовольствие рассказывать про случаи, когда их уволили или про какие-то другие несправедливости, с их точки зрения. Словом, многие ведут себя, как на приеме у психолога.

**Вывод.** Искренность подкупает, не надо лгать, тем более изображать из себя восторженного дурачка. Помните, что у вас есть ясная бизнес-цель — получить хорошую работу на достойных условиях. Думайте о том, что для противоположной стороны цель встречи оценить вас.

Ошибка 5. Показывать негативный настрой

На форумах, группах в [Facebook](https://rb.ru/tag/facebook/), тематических ресурсах, связанных с поиском работы, можно встретить огромное количество упоминаний про «сопливых HR-ов» и «глупых девочек-рекрутеров». Люди постоянно критикуют их за непонимание рынка, вопиющее незнание бизнеса, отсутствие хоть каких-то технических навыков, лукавство, но при этом широкие полномочия в принятии решений о судьбе кандидата. К сожалению, это часто так и есть.

Я сам очень не терпим к таким вещам и всегда пытался обеспечить техническую образованность в своей команде.

Тем не менее мало смысла, если вы кандидат, показывать свое негативное отношения к рекрутерам и системе подбора персонала. Часто слышу от коллег о скептицизме со стороны кандидатов и обычно сразу советую прекращать общение в таких случаях. Часто на рынке кандидаты отказываются приезжать, если нет гарантии собеседования сразу с линейным руководителем, иронично комментируют технические вопросы.

**Пример.** Как-то раз моя коллега случайно предложила вакансию менеджера по бренду даме, которая занимает позицию вице-президента крупной компании. Это случилось потому, что аббревиатура должностей совпадает. Кандидатка вместо того, чтобы мило посмеяться над этим казусом, ответила возмущенным письмом и не поленилась пожаловаться знакомому топ-менеджеру нашей компании. Разумеется, теперь если нам понадобится вице-президент, мы вряд ли будем ее рассматривать.

**Вывод.** Уважайте себя, но помните, что вы пришли получить работу, а не восстановить глобальную несправедливость на собеседовании.

# Ваши мысли о собеседовании могут испортить его задолго до начала

* Вам не нужно бояться сложных вопросов на собеседовании.
* Вопрос всегда можно переформулировать и ответить на него интересной историей, которая покажет ваши сильные стороны.
* Для этого прекрасно сойдут сложные ситуации с клиентами или отзывы вашего бывшего начальника о вашей работе.

Если вы беспокоитесь по поводу «сложных» вопросов на вашем следующем собеседовании, то делать этого, определенно, не стоит.

Вместо этого, карьерный эксперт и автор многих резюме Андреа Джерсон рассказала, что вам следует думать о собеседованиях, как о шансе рассказать интересную историю. Она рассказала Business Insider, что вы можете использовать вопросы интервьюера в личных целях, если заранее подготовитесь к собеседованию, а не будете переживать по поводу вопросов, которые вас ожидают.

«Большинство людей считает, что если они идут на собеседование, то оно будет полностью зависеть от вопросов интервьюеру, поэтому им кажется, что на вопросы следует отвечать именно в той манере, в которой они были заданы или сформулированы», - говорит Джерсон.

«Но, серьёзно, всем своим клиентам я даю один и тот же совет: каждый вопрос на собеседовании – это их шанс рассказать историю, которая продемонстрирует их сильные и компетентные стороны», - говорит она.

Для этого на вопрос необходимо ответить историей, которая не только передаст интервьюеру ваше послание, но и сможет дать ответ на поставленный вопрос.

Вопросы в стиле «С каким клиентом вам было сложнее всего работать?» и «Что о вас смог бы рассказать ваш бывший начальник?» предоставляют вам прекрасную возможность продемонстрировать ваши сильные стороны при помощи личной истории.

Эти вопросы «дают платформу для приведения жизненных примеров, которые демонстрируют победные моменты в карьерной жизни человека, избавляя его от необходимости выдумывать ответ на ходу», - говорит Джерсон.

Среди остальных распространенных вопросов для собеседований, которые можно переформулировать, также следует выделить:

* Почему вы решили покинуть свою текущую компанию?
* Что вы можете предложить нам, чего не могут предложить другие кандидаты?
* Почему мы должны вас нанять?

Джерсон рекомендует своим клиентам вспомнить самые разные истории, чтобы выжать из подобных вопросов максимум пользы. Она помогает им составить список из как минимум пяти сильных историй, которые могут продемонстрировать, в каких сферах человек достиг наибольшего успеха.

«Таким образом, воспользовавшись такими сильными ответами, они могут научиться подстраивать эти истории под практически любые вопросы», - говорит она.

Так или иначе, демонстрациях ваших сильных сторон – это не просто умение переиначить вопрос. Интервьюеры хотят узнать о вашем настоящем «Я», что не имеет ничего общего с выдуманными интересами, талантами и достижениями.

Джанель Гейл, вице-президент отдела по работе с кадрами в Facebook, рассказала Business Insider, что её не интересуют всезнайки, и что она использует специальные вопросы, чтобы найти людей, считающих себя самыми умными, в стиле «Что вы умеете делать не так, как все?» или «Чему вы научились в процессе?».

«Если кто-то начинает долго думать над ответом или отвечает на этот вопрос таким образом, что он всё равно остается самым хорошим, то это говорит мне, что данный кандидат закрыт для обучения», - говорит Гейл.

В том же интервью она рассказала Business Insider, что она желает услышать о возникших сложностях, и что она хочет увидеть «уровень уязвимости, способ мышления и демонстрация сильного интеллектуального любопытства».

Иными словами, она не хочет, чтобы вы казались идеальными – она хочет, чтобы вы хотели стать лучше.

# Наиболее распространённую ошибку, которая лишает работы многих кандидатов, на удивление легко исправить

* Оскорбления в адрес предыдущего работодателя на собеседовании значительно снижает ваши шансы на обратный звонок.
* Потенциальные работодатели будут воспринимать это как негативную позицию, недостаток преданности к своей компании и неумение принимать решения.
* Опишите навыки, которым вы научились на своём последнем месте работы, вместо того, чтобы жаловаться на неё.

Если вы не чувствуете себя уверенно во время собеседований, то вам может казаться, что собеседование подобно минному полю, где любое ваше неверное движение может обернуться взрывом. Но после общения с нескольким рекрутерами и менеджерами по найму мы обнаружили, что на самом деле подобных движений, приводящих к дисквалификации в гонке за рабочее место, не так уж и много. Однако существует одна вещь, сказав которую, вы буквально заставите рекрутера попрощаться с вами.

Что же это? Как говорят они сами, это оскорбления в адрес предыдущего работодателя.

«Главная ошибка, которую совершают кандидаты – это унижение своих предыдущих работодателей – причём как самой компании, так и людей, работающих в ней», - говорит Лаура Хэндрик, работающая HR-аналитиком в FitSmallBusiness. «Никто не хочет нанимать человека, который негативно отзывается о других. Работодатели хотят нанимать командных игроков, а не людей, несущих с собой негативный багаж. Плюс ко всему, негативные отзывы в адрес бывших коллег, компании или начальника выставляет кандидата нытиком. Рекрутер будет видеть такого человека, как будущую проблему, поэтому, вне зависимости от квалификации, они не станут перезванивать такому человеку для второго интервью».

Джордан Рэйбой, руководитель Rayboy Insider Search, соглашается с этим мнением. «Если кандидат слишком негативно отзывается о нынешнем или предыдущем работодателе, то это сеет сильное сомнение в голове менеджера по найму, - объясняет он, - Во-первых, это говорит о том, что кандидат обладает негативной жизненной позиций, а нанимать потенциальное грозовое облако не хочется никому. Во-вторых, такой кандидат с большей вероятностью станет негативно отзываться об их компании в будущем, когда захочет получить другую работу. Кроме того, это демонстрирует недостаток навыков принятия решений и незнание того, о чём и в каких ситуациях следует говорить. И последний, однако не менее важный пункт, это сигнализирует о том, что кандидат имеет склонность обвинять других людей, когда дела начинают идти неважно. Он не умеет брать ответственность за свои дела. Виноват всегда кто-то другой – например, текущий или предыдущий работодатель – в том, что человеку не удалось достичь необходимых показателей, не удалось продержаться в компании больше года или что-либо еще».

Оскорбления в адрес предыдущих работодателей – это вещь, которую рекрутеры и менеджеры по найму ненавидят настолько, что специально задают наводящие вопросы, чтобы выяснить, насколько кандидат склонен выражать негатив по отношению к предыдущем начальству.

«Во время собеседования с могу с лёгкостью определить плохого командного игрока, задав несколько вопросов о предыдущей работе кандидата, - рассказывает Дейв Лопес, руководитель рекрутингового отдела в Badges Maps, - Когда потребности конкретного человека начинают ставиться выше, чем потребности и рост целой команды или группы, то вы разговариваете с человеком, который не особо подойдет вашей команде».

Что интересно, «интервьюеры в большинстве своём умеют раскрыть кандидата», заостряет внимание Хэндрик. «Как только кандидат начинает чувствовать себя комфортно, они начинают провоцировать кандидата сказать что-то разоблачительное или пренебрежительное в стиле ‘Я ушел из своей прошлой компании, потому что мой начальник был придурком, который заставлял меня работать сверхурочно’ или ‘Они не понимали, насколько я хорош, поэтому я ушел, когда они отказали мне в повышении’». Подобные фразы – красные флаги для рекрутеров.

Вполне возможно, что вы действительно столкнулись с ужасным начальником или покинули токсичное рабочее окружение, но правда заключается в том, что рекрутеры и менеджеры по найму не хотят слышать ничего об этом. Так что же вам следует делать вместо этого? «Вместо того, чтобы негативно отзываться о своих бывших или предыдущих работодателях, кандидатам следует сфокусироваться на том, чему они обучились в различных ситуациях, как они выросли и на том, что они ищут в данный момент, а не просто убегать от проблемы, - говорит Рэйбой, - Большинство менеджеров предпочитают нанимать кандидатов, которые ищут взлётную полосу, а не посадочную платформу».

Ещё один совет даёт Джордан Ван, руководитель CloserIQ – «использовать факты, а не суждения. Вы можете сказать: ‘Я пытаюсь найти хорошие карьерные возможности для моего роста в компании’, а не ‘моя компания не повышала лучших сотрудников’».

# Самые полезные и интересные советы соискателям

**Где искать работу**

Кризис внес коррективы в процесс поиска новых сотрудников. Например, многие компании отказались от услуг агентств по подбору персонала: этот канал поиска дорогой и малоэффективный. Кадровики считают, что соискатели активнее реагируют на объявления прямых работодателей, а потому ищут через агентства в основном специалистов очень узкого профиля — например, топ-менеджеров. Кроме того, по словам наших экспертов, некоторые недобросовестные кадровые агентства могут нанести ущерб имиджу компании. Они часто направляют своих клиентов на собеседования по несуществующим или давно уже закрытым вакансиям.

Поиск сотрудников своими силами осуществляется кадровиками в нескольких направлениях. Прежде всего через сайты по трудоустройству. Кроме того, сейчас кадровики стали чаще использовать «внутренний» поиск — например, когда нужного человека рекомендует сотрудник компании (интересно, что некоторые работодатели дают за это премию). Также почти все крупные фирмы обзавелись официальным сайтом, где размещают информацию о свободных местах. Как правило, нужный вам раздел называется «Вакансии» или «Карьера». Некоторые работодатели пошли еще дальше — они стали использовать для поиска новых сотрудников передовые технологии: ищут людей с помощью системы автоматизированного подбора персонала e-Recruiting. Программа позволяет проводить предварительную оценку кандидатов и на ее основании автоматически рейтинговать соискателей, следить за их движением на всех этапах прохождения собеседований и на каждом из них давать кандидатам обратную связь.

Не обходят стороной кадровики и социальные сети, и профессиональные интернет-сообщества (риелторов, медиков, фармацевтов и т. д.), и сайты, посвященные поиску специалистов в какой-то определенной сфере.

**Составляем резюме**

Собрав самые интересные замечания кадровиков по поводу резюме, мы составили его идеальный «рецепт».

**1.** Для начала ваше резюме должно быть адресовано конкретному человеку: укажите в теме письма ФИО кадровика. И обязательно напишите сопроводительное письмо. Пример удачно составленного письма привела Татьяна Кармалита: «Здравствуйте, …! Меня заинтересовала ваша вакансия «контент-менеджер». Прошу рассмотреть мое резюме (во вложении). Опыт работы в интернет-технологиях — более двух лет: от контент-менеджера до редактора проекта. Посещала ваш сайт, есть некоторые идеи по улучшению, которыми готова поделиться при встрече. Спасибо за уделенное время. Надеюсь на дальнейшее сотрудничество. С уважением …».

**2.** Резюме не должно превышать 2-х страниц (по словам кадровиков, в среднем они тратят на чтение одного резюме не более минуты).

**3.** Не стоит проявлять излишнюю оригинальность и пользоваться каким-то мудреным шрифтом, тем более выделять строчки разными цветами. Предпочтительный шрифт — Times New Roman 12 или Arial 10. Используйте текстовый редактор, совместимый с Word 1997–2003 (иначе сотрудник отдела кадров не сможет его открыть).

**4.** В «шапке» укажите ФИО, возраст и контактные данные — достаточно электронного адреса и номера мобильного телефона.

**5.** Уточните, на какую позицию вы претендуете. Внимание: как признались эксперты, резюме, в котором перечислено сразу несколько вакансий («могу работать журналистом, корректором и дизайнером»), они зачастую даже не читают.

**6.** Затем укажите информацию об образовании и допобучении. Уточните вуз, даты поступления и выпуска, какой диплом вы получили — специалиста или бакалавра, информацию о тренингах, курсах, сертификатах (которые имеют отношение к должности, на которую вы претендуете).

**7.** Далее перечислите компании, в которых вы работали, и должности, которые вы занимали. При этом указывайте не только название компании, но и сферу деятельности. Нелишним будет также разместить ссылку на сайт компании. Затем кратко перечислите должностные обязанности по каждой из занимаемых должностей и укажите достижения — как самостоятельные, так и в команде.

Вся эта информация дается в обратном хронологическом порядке, начиная с последнего места работы. Для удобства чтения поместите ее в таблицу.

**8.** Затем идут дополнительные сведения: уровень владения ПК, иностранными языками, наличие водительских прав, готовность к командировкам. Нужно указывать только то, что имеет отношение к вакансии. Например, информация о вашем семейном положении расскажет кадровику о том, готовы ли вы работать сверхурочно или выезжать в частые командировки.

**9.** Желательно указывать уровень зарплаты, который устроит вас на испытательный срок. Если речь идет о международной компании, продублируйте резюме на английском.

Когда резюме готово, сверьте все даты с трудовой книжкой и внимательно вычитайте его с точки зрения грамматики.

**Резюме: чего нельзя делать**

* Использовать в тексте одного резюме несколько языков.
* Брать для описания должностных обязанностей профессиональные инструкции для внутреннего пользования.
* Предоставлять информацию, не соответствующую действительности. Ее легко проверить.
* Прикреплять к письму неформальные фотографии (с вечеринок, на пляже и т. п.), а также в полный рост.
* Высылать резюме, написанное от руки.
* Присылать резюме с таких электронных адресов, как pupsik @mail.ru, demon666 @yandex.ru — и указывать их в качестве контактных координат.
* Указывать в целях резюме несколько вакансий, на которые вы претендуете.
* Допускать ошибки: по резюме работодатель с вами заочно знакомится.

**Что по вкусу кадровикам**

Адекватный, с точки зрения кадровика, соискатель должен обладать нужным набором профессиональных знаний, умений и навыков. Опыт работы в крупной компании (даже если вы не занимали руководящую должность) предпочтительнее опыта работы гендиректором ЧП «Пупкин и сыновья».

Информация о том, как часто вы меняли работу, даст кадровику немало пищи для размышлений. Их точно не заинтересуют так называемые job-hoppers (еще их называют «летунами») — люди, которые меняют работу каждый год. Как правило, работники подобного плана не отрабатывают тех инвестиций, которые вкладывает в них работодатель.

Затем кадровик обязательно поинтересуется вашим образованием. По наблюдениям экспертов, толковых технических специалистов готовят в КПИ и НАУ, а юристов — в Киево-Могилянской академии и в Харьковской академии Ярослава Мудрого.

Знание иностранного языка, стажировки, курсы и сертификации также дадут вам ощутимое преимущество перед менее образованными соискателями.

Еще кадровики очень любят говорить о «лидерских качествах», «инициативности» и «лояльности». Как правило, они имеют в виду трудолюбие, пунктуальность и элементарную порядочность. Каждой компании свойственна своя корпоративная культура, и чтобы получить о ней представление, поищите в интернете информацию о будущем работодателе. (По крайней мере, прочтите раздел на корпоративном сайте, который называется «О компании».) Ваша осведомленность о деятельности компании и ее ценностях произведет на кадровика самое благоприятное впечатление.

**Как вести себя на собеседовании**

Как известно, встречают по одежке. В первую очередь, кадровики — соискателей. А кадровики предпочитают видеть соискателей одетыми в офисно-деловом стиле, умытыми, причесанными и гладко выбритыми.

«Однажды я собеседовала с кандидатом на позицию менеджера по работе с ключевыми клиентами, — вспоминает Марта, старший специалист по работе с персоналом. — Он явно демонстрировал опыт в этой сфере, но всю встречу мой взгляд был прикован к его рукам, на редкость грязным и неухоженным. Тогда я поставила себя на место клиента и поняла, что мне было бы неприятно общаться с таким представителем компании по производству продуктов питания».

Впрочем, внешний вид поддается корректировке, в отличие от способа мышления. Татьяну научил закрывать глаза на внешность соискателя случай, когда на должность агента по недвижимости пришел человек в шортах и шлепанцах: «После 15 минут разговора я поняла, что парень перспективен. Но ни один из руководителей отдела не станет с ним разговаривать, приди он на собеседование в таком виде. И на вопрос, как ему одеться, чтобы произвести благоприятное впечатление, я посоветовала ему надеть носки, туфли, брюки и тенниску. Сегодня этот человек занимает лидирующие позиции в рейтинге самых успешных экспертов корпорации».

Но этот случай сложно назвать типичным. Будь вы даже семи пядей во лбу, но если опоздаете на собеседование (и забудете перезвонить, если попали в пробку), придете в неопрятном виде, без приглашения перейдете на «ты», начнете острить не по делу или флиртовать с кадровиком, вряд ли вы получите работу.

Ведите себя естественно, постарайтесь не нервничать. Отвечайте на вопросы прямо и лаконично, не вдаваясь в ненужные детали, но и не молчите, как партизан на допросе. Избегайте ответов, которые можно интерпретировать двояко. Не уходите от вопросов, которые могут показаться вам неудобными.

**Как выводят на чистую воду**

Кадровиков можно условно поделить на две категории. К первой относятся те, которые стараются выстроить собеседование так, чтобы кандидат почувствовал себя наиболее комфортно — и таким образом спровоцировать его на откровенный разговор.

«Чтобы раскрепостить кандидата, вызвать его доверие, я обязательно спрашиваю о семье, о хобби, хочет ли кандидат начать свой бизнес, — раскрывает свой метод Татьяна, административный директор. — Если выясняется, что через год он это планирует, отказываю — сотрудников на год мы не набираем. Если говорить об антипримерах ответов, то это откровенно негативные отзывы о предыдущем месте работы, руководителе».

Во время доверительной беседы с кадровиком внимательно следите не только за своей речью, но также за жестикуляцией. «Практически все наши сотрудники отдела по персоналу имеют образование психологов и точно читали «Язык телодвижений» Алана Пиза: что не прозвучало из уст, доскажет мимика и жесты человека», — предупреждает Татьяна. Например, если человек, отвечая на вопросы, то и дело прикрывает рот рукой, это может говорить о том, что он скрывает свой истинный взгляд на вопрос.

Другая категория кадровиков использует для оценки соискателей разнообразные профессиональные методики — от стрессового интервью до проективных вопросов. Последний метод самый распространенный. Суть проективных вопросов хорошо объясняет пословица «То, что Петр говорит о Павле, больше говорит о Петре, чем о Павле». Например, на вопрос о том, что соискателя не устраивало в прошлой работе, он наверняка ответит, что не видел дальнейших возможностей для роста и развития. Но если сформулировать вопрос иначе: «Что может хорошего работника заставить уволиться из хорошей компании?», вы назовете истинную причину увольнения. Например, конфликт с начальством.

Для проверки профессиональных качеств кандидата также есть несколько методов. Во-первых, это моделирование рабочих ситуаций — несложные «кейсы», по которым кадровик сразу определит, владеете ли вы необходимыми навыками. Например, компания Japan Tobacco International (JTI) Company Ukraine разработала линейку ролевых игр для претендентов на должность торгового представителя, которая включает в себя визит в торговую точку, критическую беседу и подготовку прогноза продаж для дистрибьютора.

Используют также анализ мета-программ кандидата. Например, есть люди результата (они нацелены на конкретный результат, получение процента, прибыли) и люди процесса (им важен и интересен сам процесс достижения цели, переговоры, звонки, работа с бумагами). Если при беседе выясняется, что это человек первого типа, он идеально подойдет на должность менеджера, а второго — на должность бухгалтера-оператора.

Приготовьтесь к тому, что во время собеседования будут оцениваться не только ваш профессионализм, но и личностные качества. Для этого с вами будут говорить не только о работе, но и о жизни. Тогда можно выбрать не только профессионала, но и хорошего человека для команды.

Определить, насколько вы порядочный человек, можно также с помощью передовых достижений науки и техники. Например, программой электронного тестирования, которая оценивает безопасность сотрудника — его склонность к кражам, взяткам, порче имущества и т. п.

**Работа для выпускников и неопытных**

В идеале студенту стоит задуматься о работе уже на втором курсе, когда он начинает углубленно постигать будущую профессию. Потенциальный работодатель может отметить вас уже во время прохождения производственной практики — и внести в базу кандидатов.

Чтобы получить перспективную работу, мало хорошо учиться. Большое преимущество соискателя без опыта работы — социальная активность, которую он проявлял во время учебы. Это участие в студенческих и общественных организациях, научных соревнованиях, в программе международного студенческого обмена Work&Travel и т. п.

Не всегда требуется опыт работы в продажах или риелторском бизнесе — в этом случае работодателю гораздо легче научить новичка с нуля, чем переучивать более опытного сотрудника. Обучение бесплатное, продолжается в среднем три месяца.

Не все кадровики готовы признаться, на сколько именно отличается зарплата молодого специалиста от заработков профессионала, ссылаясь на конфиденциальность этой информации. Но кое-какие цифры нам удалось получить. В течение первых двух лет работы, когда раскрывается потенциал новичка, среднестатистический молодой специалист может не рассчитывать на существенный рост зарплаты. В среднем он зарабатывает меньше «старожилов» на 40–50%.

Алексей Росовецкий

# Почему вы уходите с нынешнего места работы?», чтобы не обеспокоить интервьюера

* Может быть довольно сложно ответить на вопрос «Почему вы уходите со своего нынешнего места работы?».
* Вы хотите объяснить мотивацию своего поступка, но при этом не желает обеспокоить интервьюера.
* Подчеркните результаты, будьте вежливы и не фокусируйтесь на своем нынешнем или предыдущем работодателе. Сфокусируйтесь на себе.

Может быть множество причин, почему вы решили покинуть своё последнее место работы, и далеко не все из них радостны. Возможно, вы работали с неприятным начальником или столкнулись с трудностями при карьерном продвижении. А может быть вам просто надоела ваша прежняя работа.

Когда интервьюер спрашивает вас о том, почему вы решили покинуть свою текущую работу, он или она пытается «понять ваши мотивы и узнать то, как вы выстраиваете рабочие отношения», - говорит Дункан Мэтисон, автор книги «Откройте скрытый рынок труда: 6 шагов для успешного поиска, когда вас сжимают сроки». «По сути, они спрашивают себя – он уйдет от нас, если его что-то не устроит?». Если говорить коротко, то вопрос «Почему вы покинули прежнее место работы?» - единственный способ для интервьюера оценить вашу честность.

**Как отвечать на подобные вопросы**

Лучшая стратегия для эффективных ответов на такие трудные вопросы – готовиться к ним. Вот несколько способов, которые помогут вам подготовиться или адаптироваться, если вас поставили в тупик.

**Подчеркивайте результаты**

Что делать: Сфокусируйтесь на результатах: составьте список вещей, которые вы успешно завершили на своем последнем месте работы, и сфокусируйтесь на них, заканчивая свой рассказ фразой в стиле: «Закончив с этим, я был готов к новым вызовам», - рекомендует Стивен Бальзак, президент 7 Steps Ahead, предпринимательской консалтинговой фирмы в Стоу, штате Массачусетс. «Теперь вы говорите интервьюеру: вы можете рассчитывать на меня, ведь я не уйду отсюда, пока не добьюсь результата».

Что не стоит делать: Не стоит давать ответы, которые не смогут успокоить вашего интервьюера. «Ответы в стиле: мне не хватало вызовов, меня перестала интересовать моя работа, мне мало платили – все они говорят интервьюеру, что вы покинете компанию, как только вы того пожелаете», - говорит Бальзак.

Как исправить: Если вы дали плохой ответ, постарайтесь быстро вернуться к этому вопросу. Если подобной возможности нет, вернитесь к теме того, почему вы покинули прежнее место работы, перед окончанием собеседования. Это позволит выдернуть из головы вашего интервьюера мысли о вашем предыдущем ответе.

**Будьте вежливы**

Что делать: Помните, что работодатели правят бал и могут поступать так, как сочтут нужным, говорит Матисон. «В то же время дайте четко понять, что вы ищете компанию, которая может работать на высоком уровне», - отмечает он. Например: «Мы все понимаем, что иногда обещания не совпадают с реальностью. Наш руководитель, как и многие другие, не особо переживал, когда ставил нам невероятно сжатые сроки. Но лично я убежден, что долгие деловые отношения и прибыльность должны быть построены на сдерживании обещаний, поэтому я ищу компанию именно такого типа».

Что не делать: Не ругайтесь на начальника своей прошлой компании. «Это говорит о том, что вами сложно руководить», - считает Матисон.

Как исправить: Признайте, что вам было тяжело работать с прошлым работодателем, а затем перефразируйте свой ответ в следующем стиле: «Возможно, это слишком резко с моей стороны. Я понимаю, что моя прошлая компания пыталась сделать всё возможное, чтобы добиться лучшего в сложившихся обстоятельствах. Сейчас я ищу компанию, которая подошла бы больше подходила мне по духу». Такой ответ покажет, что вы обладаете четким самосознанием и достойными манерами.

**Последний совет для собеседований**

Не особо заостряйте внимание на своем предыдущем работодателе – прежде всего, собеседование должно говорить о вас. «Всегда старайтесь переводить разговор на тему ваших результатов и вашей надежности», - отмечает Бальзак.

# Как менеджеры по подбору персонала читают нас по одежде

Ребята, мы вкладываем душу в AdMe.ru. Cпасибо за то,  
что открываете эту красоту. Спасибо за вдохновение и мурашки.  
Присоединяйтесь к нам в **Facebook** и **ВКонтакте**

Менеджеру по подбору персонала достаточно взгляда, чтобы считать степень нашей надежности, компетентности, сделать выводы о наших притязаниях и социальном статусе. Директор консалтинговой фирмы из Техаса Шерри Майсонейв [говорит](http://stylecaster.com/colors-you-should-and-should-not-wear-to-a-job-interview/), что первое впечатление на интервью значит очень много, оно складывается менее чем за 30 секунд и полностью основано на нашей одежде. Именно поэтому важно выбирать одежду для интервью осознанно, чтобы не сойти с дистанции еще до того, как начнется собеседование.

**AdMe.ru** выделил 5 признаков в нашем образе, на основании которых менеджеры по подбору персонала делают вывод о том, впишемся ли мы в корпоративную среду, и которые несут зашифрованную информацию об уровне нашего профессионализма.

**1. О чем рассказывают цвета нашего гардероба**

С помощью цвета одежды можно оказывать желаемое [влияние на людей](http://hespokestyle.com/science-fashion-color/). Линда Голдман, консультант по бизнес-коммуникациям и этикету, [подчеркивает](https://www.aol.com/2010/12/27/meaning-of-colors-at-work/): независимо от того, осознаем мы это или нет, цвета, которые мы выбираем для нашего делового наряда, посылают сообщение окружающим.

Поэтому к выбору цвета одежды для собеседования необходимо относиться с большим вниманием.

Если вы выбрали одежду с контрастным сочетанием цветов, то произведете впечатление властного и доминантного человека.

Пастельные оттенки в одежде и макияже помогают расположить к себе собеседника. Главное, остановить свой выбор на благородных пастельных тонах, а не на вызывающих ассоциации с куклой Барби и инфантильностью.

Синий цвет, пожалуй, [наиболее удачный выбор](http://stylecaster.com/colors-you-should-and-should-not-wear-to-a-job-interview/) цвета одежды для прохождения собеседования. Не случайно форменная одежда и деловые костюмы часто бывают синего цвета. Он ассоциируется с надежностью, уверенностью, компетентностью, спокойствием.

Красный цвет выражает жизненную силу, склонность получать результат и добиваться успеха. Это цвет лидерства, он показывает, что вы не боитесь выделяться и привлекать внимание. Однако для первого интервью лучше предпочесть более глубокий и приглушенный оттенок красного — бордовый. Такой выбор побудит людей считать вас мудрыми, образованными и поможет заработать уважение, которого вы заслуживаете.

Темная одежда вызывает у потенциального работодателя ощущение, что кандидат серьезен, надежен, компетентен, уверен в себе.

Самым неудачным выбором цвета одежды для собеседования, по результатам проведенных исследований и мнению специалистов, [является оранжевый](http://stylecaster.com/colors-you-should-and-should-not-wear-to-a-job-interview/) — он вызывает ассоциации с чем-то непрофессиональным. Поэтому лучше отложить свою любимую оранжевую блузку до выходных.

**2. О чем рассказывает стиль нашей одежды**

Далеко не всегда статусные деловые костюмы являются лучшим выбором для собеседования, потому что в таком случае возникает стереотип [«сверхквалификации»](http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=4881). Этот стереотип проявляется в том, что люди неосознанно склонны считать, что так могут быть одеты только влиятельные высококвалифицированные работники с большими амбициями.

Если кандидат пришел на руководящую должность, то строгий вид сыграет ему на руку. А вот если речь идет о вакансии воспитателя, аниматора в детском клубе или продавца, то такая одежда неуместна. Специалисты по подбору персонала могут сделать вывод, что кандидат не соответствует должности, потому что «амбиции выше должности».

В женщине с локонами и в платье с цветами и оборками сложно увидеть преуспевающего топ-менеджера. Для большинства офисных вакансий такой вариант неприемлем. Но если вы соискатель должности педагога или творческой вакансии, то такой образ не только уместен, но и предпочтителен.

**3. Что скажет о нас брендо- и логомания**

Логотипы люксовых брендов, дорогие часы, положенный на стол телефон или планшет последней модели говорят о том, что для кандидата на вакантную должность важен статус и то, какое впечатление он производит на окружающих.

Но, во-первых, люди с демонстративным характером не лучшие управленцы, и такая «показушность» может снизить ваши шансы на получение желаемой должности. А во-вторых, офис — это совсем не место демонстрации финансового превосходства над другими, в том числе над потенциальным работодателем.

**4. Говорящие детали**

В образе деловых женщин не значимых деталей не существует. Имейте ввиду, что если вам заметны отросшие корни волос, облупившийся лак, застиранный вид одежды, то все это заметит и потенциальный работодатель. И это произведет неблагоприятное впечатление.

Также стоит избегать яркого макияжа и резкого парфюма.

Что касается украшений, то остановите свой выбор на небольших и изящных украшениях, таких как маленькие серьги-пуссеты, тонкие одиночные браслеты, часы. Очки в стильной и изящной оправе также могут стать эффектным аккордом в вашем образе. А вот серьги-люстры и дешевая бижутерия из яркого цветного пластика не вписываются в офисный дресс-код.

Сумка должна быть строгой структурированной формы. Бесформенные сумки-мешки, сумки с яркими принтами, с бахромой в бохо-стиле лучше отложить для других выходов и других ситуаций. И не бойтесь включать в свой офисный образ цвет в виде аксессуаров — даже самый строгий серый костюм заиграет по-новому, если его дополнить красной сумкой.

**5. Одежда расскажет, насколько вы вписываетесь в корпоративную культуру: свой или чужой?**

Ваш образ должен быть как можно ближе к общепринятому дресс-коду компании. Люди склонны в первую очередь принимать себе подобных, поэтому чем больше вы похожи на остальных работников компании, тем менеджеру по подбору персонала легче представить вас среди них.

Для того чтобы получить эту информацию, стоит обратиться к помощи социальных сетей. В соцсетях наверняка есть страничка компании, где вы хотите получить работу. Внимательно изучите ее. Менеджеры по подбору персонала придирчиво изучают в интернете информацию о кандидатах, и специалисты по карьерному росту настойчиво [рекомендуют](https://omh.tips/ways-you-can-use-to-research-a-company-for-a-job-interview/) поступать так же.

* Если в организации, где вы хотите получить работу, придерживаются формального делового стиля, то в вашем образе должен присутствовать деловой костюм, для женщин возможно платье-футляр, дополненное жакетом.
* В случае неформального делового стиля жакет или костюм необязателен, но при этом не надо останавливать свой выбор джинсах, кроссовках и футболках.
* Если речь идет о совсем неформальной среде, то все равно стоит дополнить ваш комплект хотя бы одной «серьезной» вещью. Например, подобрать к джинсам строгий блейзер.
* Если вы претендуете на креативную должность: дизайнер, специалист по рекламе или PR, иллюстратор, копирайтер, ведущий мероприятий и т. д., то проявите свой креатив во внешнем виде. Включите в свой образ яркие цвета, хотя бы в аксессуарах. Иначе как потенциальный работодатель доверит вам творческую работу, если ваш вид навевает тоску? В некоторых компаниях даже существует запрет на ношение классической одежды. Как знак того, что компания ценит свободу творчества и открытость новым идеям.

А как вы продумываете свой образ, готовясь к собеседованию с потенциальным работодателем?

# 3 факта о себе, которые вы совершенно зря рассказываете на собеседованиях

02.02.2018

Отправляясь на собеседования большинство соискателей готовятся к этому и мысленно репетируют свои ответы на возможные вопросы рекрутеров. Разумеется, существует множество вещей, о которых стоит молчать на собеседовании. Но некоторые факты своей биографии большинство соискателей подает с гордостью и делает это совершенно напрасно.

**1. Чрезмерная демонстрация активных личностных качеств.**Дружелюбие, уверенность и открытость к диалогу - вот те черты, которые выгодно оттеняют вас на фоне остальных соискателей, независимо от того, на какую вакансию вы претендуете. Однако вместо этого перед рекрутером часто предстает перевозбужденный, гиперобщительный и не по ситуации жизнерадостный человек-робот. Если вам кажется, что это - преувеличение, попробуйте вспомнить все свои провальные собеседования и наверняка выяснится, что хотя бы пару раз вы себя вели точно так же. Да, в требованиях к кандидату работодатель может указывать такие качества как активная жизненная позиция и коммуникабельность. Но их можно и нужно демонстрировать совершенно по-другому. Активная жизненная позиция может быть удачно продемонстрирована вами в рассказе о том, как вы успешно преодолевали трудности на прежнем месте работы. А коммуникабельность легче всего показать своей готовностью задавать рекрутеру вопросы в контексте самой беседы. Так вы покажете, что не только заранее заготовили рассказ о себе, но еще и можете активно слушать собеседника.

**2. Разбор личных проблем.** Зачастую вы готовитесь к одним вопросам, а рекрутер как нарочно заготовил для вас совершенно иные испытания, цель которых - постараться лишить вас равновесия и посмотреть, как вы будете действовать в стрессовой ситуации. Не слишком корректный ход с его стороны, но в этические детали мы пока вдаваться не будем. Что же делает большинство соискателей в такой ситуации? Полностью раскрывается, даже в тех мелочах, где не следовало бы. Стресс-интервью действует на большинство соискателей подавляюще и в результате "на свет" выходят какие-то подробности личной жизни, которые как бы призваны смягчить реакцию рекрутера. Болеющие родители, двое детей и необходимость за ними присматривать, какие-то личные перипетии - поверьте, все это не только не вызовет сопереживание у рекрутера, но и настроит его против вас. Да, согласны, что это очень жестоко, но собеседование - это явление эволюционного характера, естественный отбор и выживает сильнейший.

**3. Ложь при попытках понравиться рекрутеру**. Негласное правило успешного прохождения собеседований вовсе не запрещает вам приукрашивать отдельные факты вашей трудовой биографии и умалчивать о других. Более того, в данной ситуации эта ложь санкционирована - рекрутеры понимают, что соискатель непременно где-нибудь да соврет им. Но есть и моменты, о которых нельзя лгать - чем честнее вы будете по этим вопросам, тем больше шансов у вас именно на успешное трудоустройство. Прежде всего, не пытайтесь сделать вид, что деньги вас не интересуют. Наоборот, показывайте, что финансовая часть вопроса для вас очень важна - не определяющая, но в первой тройке по степени важности. Переработки? Тоже не стоит показывать готовность трудиться сверхурочно без веской на то причины лично для вас. Поверьте, что рекрутер скорее оценит вашу искренность в этих вопросах, чем обрадуется раболепствующему кандидату на открытую должность. Честность конечно тоже имеет границы, но в важных для себя вопросах лучше сразу и четко оговаривать свои интересы.

# Как объяснить на собеседовании длительный поиск работы: 4 ответа-заготовки

27.02.2018

Принято считать, что хорошие соискатели надолго не задерживаются в процессе поисков работы и быстро находят себе подходящие предложения. Но давайте признаемся честно - поиски работы могут затянуться на долгие месяцы и не всегда завершаются удачным трудоустройством. Однако на собеседовании как-то надо объяснять хронологические пробелы в резюме и к этому желательно хорошо подготовиться заблаговременно.

**1. Повышал квалификацию на курсах, получал дополнительное образование**. Этот вариант - просто спасительная палочка-выручалочка для тех, кто претендует на позиции в руководстве компании или грезит о должности, которая выше, чем в предыдущей компании. Но тут есть и свои подводные камни - у вас действительно должно быть что-то, что вы сможете предъявить на собеседовании в качестве подтверждения. Дипломы, сертификаты, грамоты, удостоверения - подготовьте все это к интервью с рекрутером. Если вы только что уволились и заранее прогнозируете, что поиски подходящего места работы не будут быстрыми, то стоит хотя бы время от времени посещать курсы по вашей профессии - пусть даже и бесплатные, благо в Интернете сейчас полно таких возможностей.

**2. Работал на себя, создавал портфолио работ**. Хорошая причина для объяснения перерыва в работе, если вы не хотите распространяться о проблемах с поисками вакансии. Это объяснение подходит в первую очередь представителям творческих профессий - дизайнерам, копирайтерам, художникам, журналистам. Конечно, в идеальном варианте, у вас к собеседованию действительно должно быть портфолио работ. Но если так получилось, что все это время вы занимались исключительно поисками, а работ никаких нет, то отчаиваться не стоит - если можете, создайте несколько презентабельных работ в течение одной недели и можете принести их на собеседование в качестве доказательства. Кстати, презентуя свои работы, вы сможете направить внимание рекрутера на свое мастерство.

**3. Взял длительный перерыв для того, чтоб восстановиться.**Тут очень важно сразу же не скатиться в жалобы о том, как вы уставали на прежней работе или не начать перечислять проблемы со здоровьем. Проблемные соискатели, увы, мало кому нужны, разве что если речь идет о супер-звезде в своей отрасли. Но вы вполне можете сослаться на то, что чувствовали необходимость отдохнуть, так как в последние два-три года работали без отпуска. Это так же подходит и для людей, чья работа связана с постоянным общением. Если вам попался понимающий рекрутер, то он прекрасно поймет, что подобные перерывы на пару-тройку месяцев надо делать во избежание эмоционального выгорания.

**4. Создал свое дело, попробовал себя в самостоятельном бизнесе.**Это довольно "скользкая" причина. Будьте готовы держать оборону и ответить, почему пришлось бизнес закрыть. Хотя есть и отличный ответ - вы поняли, что по своей сути являетесь командным игроком и пока еще не готовы к единоличной руководящей роли. Тем самым вы продемонстрируете рекрутеру свою готовность снова подчиняться руководству, умение ладить с коллективом, желание снова стать частью команды. Согласитесь, это весьма неплохой портрет для соискателя. Если по факту никакого бизнеса не было, то можете сослаться, что работали без оформления ИП, но вовремя поняли, что пока не готовы к такому развитию своей карьеры.

# Анекдоты про собеседование

Если человек, пришедший на собеседование, вам не подходит, закончите встречу фразой «Дело не в тебе, дело во мне».

\*\*\*\*\*

Собеседование:

— Ваше последнее место работы?

— Надеюсь, что не это...

\*\*\*\*\*

После собеседования:

— К себе на работу мы вас ни при каких условиях не возьмем. Но будем платить тройной оклад, если устроитесь на работу к нашим конкурентам.

\*\*\*\*\*

На собеседовании.

— Назовите ваши сильные стороны.

— Я слишком легко влюбляюсь.

— Э… Гм… Ну, допустим. А ваши слабости?

— Ваши голубые глаза.

\*\*\*\*\*

Помню, я как-то прыгал с дивана на диван, пытаясь не упасть в воображаемую лаву, и меня выгнали с собеседования.

\*\*\*\*\*

Россия. 2018. Собеседование.

— Так, а теперь поговорим о зарплате... 12 килограмм еды Вас устроит?

— И бутылку вина.

— Кагор.

— Блин, ок

\*\*\*\*\*

В отделе подбора персонала:

— Как только будет принято решение по вашей кандидатуре, мы вам обязательно перезвоним. Обычно этот процесс занимает полторы - две недели или чуть больше.

— А можно за срочность доплатить?

— Хм—м—м... Погодите—ка... Хотите стать начальником Департамента хозрасчётных собеседований?

\*\*\*\*\*

На собеседовании. HR: Ну а есть у вас какие-нибудь хобби?

Я \*достаю из кармана чучело хомяка\*: Таксидермия!

Хомяк: И чревовещание!

\*\*\*\*\*

Мужик прочитал объявление о приеме на работу на должность "человека, который решает проблемы" с окладом в 100000 рублей в месяц, прошел собеседование, и ему предложили сразу приступить к работе.

— У вас есть какие-нибудь вопросы? — спросил работодатель.

— Только один, — ответил мужчина. Как вы можете позволить себе платить так много денег?

— А это, сказал работодатель, будет вашей первой проблемой.

\*\*\*\*\*

Собеседование с кандидатом на должность охранника:

— Кем Вы видите себя в нашей компании через пять лет? Восемь букв по вертикали.

\*\*\*\*\*

На собеседовании:

— Что Вы считаете своими плюсами?

— Произведение двух моих минусов.

\*\*\*\*\*

Собираясь на собеседование, реши две главные проблемы: прилично оденься и перестань говорить "бл\*". Всё.

\*\*\*\*\*

— Здравствуйте, я на собеседование.

— Здравствуйте, вы на собеседование?

— Я всегда думаю на один ход вперёд.

— Какие ваши сильные стороны?

\*\*\*\*\*

Собеседование: — Представьте, у вас в доме в гостях начальник, и вся семья. Вдруг в дом врывается вооруженный террорист, собирает всех в одной комнате, дает вам пистолет с одним патроном и говорит, что вам нужно застрелить одного из собравшихся, тогда остальных он отпустит. Кого вы застрелите?

— Это очевидно.

— Ну вы подумайте. Это тяжелый моральный выбор.

— И думать нечего. Конечно же, террориста... А у Вас был другой ответ?!? ...

\*\*\*\*\*

Мужчина пришёл устраиваться на работу. Началось собеседование, директор фирмы его спрашивает

— Расскажите о себе в двух словах.

— Всякое бывало...

\*\*\*\*\*

Пришел на собеседование и уснул на диванчике. "Видите, говорю, как я быстро адаптируюсь на новом месте".

\*\*\*\*\*

Чем старше становишься, тем больше свидания начинают напоминать собеседования.

\*\*\*\*\*

На собеседовании:

— А куда делась предыдущая сотрудница?

— Ушла в декрет.

— Опасно у вас тут...

\*\*\*\*\*

На собеседовании:

— Назовите ваши сильные стороны.

— Настойчивость!

— Спасибо, мы свяжемся с вами.

— Я подожду здесь.

\*\*\*\*\*

Собеседование при приеме на работу:

— А дети у вас есть?

— Трое.

— Мальчики есть?

— Ни одного.

— А девочки?

\*\*\*\*\*

Англичанка, француженка и русская на собеседовании перед конкурсом красоты. Вопрос:

— Представьте себе, что вы попали на необитаемый остров с 20 мужчинами. Ваши действия?

Англичанка: — Я буду молиться Богу, чтобы он меня спас!

Француженка: — Я выберу самого сильного, и он будет меня защищать!

Русская: — Вопрос я поняла, а в чем проблема?

\*\*\*\*\*

Собеседование при найме на работу:

— Что вы имеете в виду под словами «многочисленные публикации в большинстве российских популярных газет»?

— Я запостил в интернет несколько удачных анекдотов.

\*\*\*\*\*

На собеседовании у работодателя:

— Ну хорошо, а что такое Одноклассники.ру знаете?

— Еще бы! Это довольно популярный сетевой ресурс.

— (громко в сторону) Следующий!

\*\*\*\*\*

Приходит блондинка устраиваться на работу. Собеседование:

— А как у вас с компьютером?

— Не люблю я компьютер: сидишь перед монитором, как дура...

— Это почему же?

— Да зрение у меня плохое: я курсор на экране не вижу.

— А что, очки не помогают?

— Да не люблю я очки: сидишь в очках, как дура...

\*\*\*\*\*

Производственная фирма организует набор новых сотрудников.

— В зависимости от результатов собеседования, еда будет выдаваться один, два, или три раза в день.

\*\*\*\*\*

На собеседовании директор ресторана задает вопросы девушке, которая хочет работать официанткой. Вдруг неожиданно директор хватает ее за задницу и получает от нее пощечину. Директор:

— Ну и зачем ты мне врешь, что у тебя есть опыт работы?

\*\*\*\*\*

На собеседовании директор спрашивает кандидата:

— В графе Размер заработной платы Вы написали, что готовы работать за еду.. Как это?

— Это чтобы средств хватало завтракать, обедать и ужинать во французском ресторане.

\*\*\*\*\*

Собеседование перед поступлением в первый класс:

— Миша, скажи, а ты помнишь ваш номер телефона?

Миша расстроенно и удивлённо: — Нет...

— Ну ничего, а адрес то хоть помнишь?

Миша совсем сник и тихо после паузы: — ... собака жмайл ком, а начало тоже не помню...

\*\*\*\*\*

— Я с собеседования при приёме на работу ушёл со словами «Вот сами тут и работайте!».

— Ну ты красавчик, что тут скажешь!

— Так ты не поверишь, они мне потом перезвонили и взяли...

\*\*\*\*\*

На собеседовании:

— Добрый день. Я пришел устраиваться на работу прорабом.

— У вас есть опыт работы?

— Да.

— Какие у вас к нам вопросы?

— Какая у меня будет заработная плата?

— 20000 рублей.

— Но в объявлении указано 150 000. А как же остальные?

— До свидания. У вас нет опыта работы.

\*\*\*\*\*

Пришёл парень на собеседование. Дали ему тест на админа. Он его успешно прошёл и спросил:

— А вы всем курьерам такие тесты даёте?

\*\*\*\*\*

В СБУ набирают работников. После предварительного собеседования всем вручили конверты с грифом «Совершенно секретно» и попросили отнести в такой-то кабинет. Один чувак зашел по пути в сортир и вскрыл конверт. Там написано:

— Вы нам подходите! Возвращайтесь обратно!

\*\*\*\*\*

На собеседовании в институте:

— Скажите, почему Вы решили поступить именно в наш институт?

— Пап, хорош мозги морочить...

\*\*\*\*\*

Мужик на собеседовании.

— Водку пьешь?

— А что, есть?

— Нет, я просто спросил.

— А, ну тогда не пью...

\*\*\*\*\*

На собеседование на вакансию секретаря пришла блондинка. На вопрос:

— А как у вас обстоят дела с экселем? Ответила:

— Да ну, для меня икс эль большой. Я обычно эмочки ношу.

\*\*\*\*\*

— Если генеральный директор указывает безработному на все его недостатки, то это собеседование.

— Если безработный указывает генеральному директору на все его недостатки, то это — встреча одноклассников.

# 7 забавных историй о самых коротких собеседований в жизни

Забавные истории о самых коротких собеседованиях в своей жизни, которые закончились из-за неудачных приветствий, отсутствия ответов на основные вопросы или неприхотливости работодателя.

О собеседованиях, которые по разным причинам были очень короткими.

*Расскажу о самом быстром собеседовании, о котором мне поведала сотрудница отдела кадров. Всё собеседование длилось секунд 10. Отрывается дверь, в переговорную заходит соискатель, бросает визитку на стол со словами «Жду от вас звонка в ближайшее время». И уходит в закат лёгкой, джазовой походкой. А на визитке написано «ФИО, контактный телефон и, внимание, желаемая должность «Топ-менеджер». У меня только один вопрос: а чё, так можно было?*

Некоторые истории заканчиваются удачно, некоторые не очень, но все они очень забавные.

*Самое короткое собеседование, которое я видел, длилось секунд 30. Директор заходит, садится напротив девушки соискателя и злобно на неё смотрит, она прячет глаза, он встаёт и уходит. Я думал, метод такой, а оказалось, что девочка уже не первый раз приходит. Директор сказал, что разговаривать ему с ней не о чем, раз она не понимает слово «нет».*

Порой до собеседования даже дело не доходит.

*Искал вакансии, заинтересовала одна, решил позвонить. Ответила менеджер по подбору персонала и с ходу начала рассказывать, какая у них замечательная компания, как всё прекрасно, однако ни на один вопрос по теме ответа я так и не получил…*

*Думаю, какой смысл идти на собеседование, терять деньги (на проезд) и время, проще позвонить начальнику и уточнить у него, и если всё устраивает, то уже можно и приехать, звоню начальнику:*

*— (я) Здравствуйте,  я по поводу вакансии, хотелось бы уточнить некоторые вопросы.*

*— (н) Приходи прямо сейчас, отвечу на вопросы, по телефону не собираюсь ничего обсуждать.*

*— (я) Буквально пару вопросов, да и до вас мне ещё доехать надо.*

*— (н) Ну значит вы нам не подходите, до свидания (c шикарной интонацией, будто я им пару миллионов задолжал и бросил трубку).*

Иногда собеседования заканчиваются по желанию соискателя, а не работодателя.

*— Добрый день, Имя\_Отчество, знаете меня очень впечатлило ваше резюме. Как насчёт того, что бы быть не курьером, а «курьером-продажником»? Деньги куда более серьёзные. Умеете продавать?*

*— Ну помочь с выбором я могу, а так чтобы «втюхивать» то, что покупателю не надо, я не буду.*

*— Что вы имеете ввиду?*

*— Ну знаете, ходят по квартирам, пылесосы всякие за бешеные деньги предлагают?*

*— То есть вы о нас слышали…*

*Пара секунд неловкости*

*Молча встаю и ухожу.*

тория о первом в жизни собеседовании, которое было очень коротким.

*У меня было собеседование ещё короче.  
Окончил универ, диплом на руках, весь в поисках своей первой работы и т. д.  
Пригласили на собеседование. И вот я стою перед дверью HR отдела, меня трясёт как перед первым экзаменом. Стучу в дверь, открываю её и выдаю: «Алло. Здравствуйте…»  
О\*\*\*\*\*ю со своего «алло», краснею и молча удаляюсь.*

Или об удачном знакомстве перед началом собеседования.

*Два года назад устраивался на работу, подошёл к офису, решил покурить, а рядом стояли два мужика и разговаривали про Word of tanks (я не любитель встревать в чужой разговор, но краем уха услышал заинтересовавшую меня тему). В общем перекинулись мы парой фраз про танки, и они зашли, я докурил, захожу, а этими мужиками оказались директор и начальник электротехнического участка. Со словами «так это ж наш танкист» мне пожали руку и приняли на работу, никаких вопросов и т. д., лишь в документы взглянули и сказали вечером дать им свой ник, примут в клан нашей организации…*

Есть рассказы и об успешно пройденных собеседованиях, когда очень коротким оказался уже рабочий день.

*У нас один специалист отработал ровно 25 минут. Через 25 минут работы он спросил, где можно курить (тогда ещё были времена, когда можно было курить в офисе). Узнав, что курилка на первом (мы работали на 5-м), пошёл к начальнику, сказал, что увольняется, так как курит каждые полчаса и времени на работу у него просто не останется.*

# 17 вопросов для собеседования, созданных для того, чтобы вас обмануть

Ловкие специалисты по найму могут выудить из вас массу информации, задавая правильные вопросы.

Эти вопросы кажутся очень простыми, однако они помогают выявить информацию, которую кандидат пытается скрыть. Иными словами, они созданы для того, чтобы вас обмануть.

"Мы задаем каверзные вопросы, чтобы выявить несостыковки", - утверждает Тина Николаи, исполнительный карьерный консультант и основатель Resume Writers' Ink.

Линн Тейлор, национальный эксперт по трудовым вопросам и автор книги "Приручите офисного тирана: Как справиться с инфантильным начальником и преуспеть на работе" (Tame Your Terrible Office Tyrant: How to Manage Childish Boss Behavior and Thrive in Your Job), говорит, что подобные вопросы задают не только для того, чтобы выявить недостатки. "Такие вопросы помогают отсеять ненужную информацию и узнать, каков кандидат на самом деле", - сообщает Тейлор.

Представляем вашему вниманию 17 каверзных вопросов и советы, которые помогут сформулировать правильные ответы.

**Опишите себя одним словом**

**Зачем это спрашивают?** "Скорее всего, так собеседник пытается определить тип вашей личности и степень уверенности в себе, а также узнать, соответствует ли ваш стиль работы стилю, принятому в компании", - объясняет Тейлор.

**В чем подвох?** Этот вопрос представляет опасность на ранних этапах собеседования, когда вы не представляете, кого именно ищет потенциальный работодатель. "Существует тонкая грань между самоуверенностью и самодовольством, застенчивостью и скромностью", - говорит Тейлор. - "Люди многогранны, поэтому им сложно описать себя в нескольких словах".

**Какого ответа от вас ждут?** "Прежде всего, будьте осторожны", - советует Тейлор. - "Если вы считаете себе надежным и преданным своему делу человеком, который к тому же не прочь пошутить, озвучьте консервативный вариант". Если вы претендуете на должность бухгалтера, не стоит упоминать о том, что вы предпочитаете творческий подход к делу. Такая характеристика больше подходит художнику или декоратору. Бухгалтер же должен быть пунктуальным и аккуратным. "Большинство работодателей ищут честных, надежных и целеустремленных людей, которые умеют работать в команде и не поддаются давлению. Тем не менее, если вы просто выпалите заготовленные слова, то произведете далеко не лучшее впечатление. Этот вопрос дает вам возможность продемонстрировать свои лучшие качества и соответствие вакансии, на которую вы претендуете".

**Претендуете ли вы на другие вакансии? Как они соотносятся с нашей вакансией?**

**Зачем это спрашивают?**"Фактически, собеседник хочет узнать, насколько вы активны в своих поисках", - утверждает Николаи. - "Исходя из ответа, он сможет оценить то, как вы отзываетесь о других работодателях и насколько вы честны".

**В чем подвох?** Если вы говорите, что не претендуете на другие вакансии, это выставляет вас не в лучшем свете. Немногие соискатели подают резюме только в одно место, именно поэтому работодатель может посчитать, что вы лжете. Если же вы честно рассказываете о других возможностях и отзываетесь о них положительно, рекрутер может забеспокоиться о том, что вы намерены сделать выбор в пользу другого работодателя, и не захочет тратить на вас свое время. "Отзываться о других работодателях негативно - это тоже не выход", - сообщает Николаи.

**Какого ответа от вас ждут?**Вы можете сказать: "Я прохожу собеседования в нескольких организациях, но я до сих пор не могу решить, какой шаг будет для меня самым выгодным". "Такой ответ звучит достойно", - говорит Николаи. - "Не стоит хвалить или ругать конкурентов потенциального работодателя".

**Расскажите о своих достоинствах и недостатках**

**Зачем это спрашивают?** Собеседник пытается выявить потенциальные проблемы - например, неспособность работать в команде или отсутствие пунктуальности. "Каждая вакансия уникальна, поэтому дать однозначный ответ на этот вопрос нельзя. Упоминаемые вами достоинства должны соответствовать предъявляемым к вакансии требованиям, а слабости - отражать в себе нечто положительное", - говорит Тейлор. - "В конечном итоге, собеседник должен понять, что плюсы перевешивают минусы".

**В чем подвох?** Ответ на этот вопрос может полностью испортить впечатление. Если вы честно расскажете о своих недостатках, не подчеркнув сильные стороны. "Кроме того, названные достоинства могут не соответствовать специфике или стилю работы", - утверждает Тейлор. - "Лучше будет подготовить ответ на этот вопрос заранее, чтобы не ходить по минному полю".

**Какого ответа от вас ждут?** Специалисты по кадрам хотят знать, что ваши сильные стороны полностью соответствуют должности, на которую вы претендуете, а слабости не помешают вам успешно справляться со своими обязанностями. "Кроме того, они оценивают вашу честность и степень уверенности в себе", - говорит Тейлор.

**Почему вы хотите здесь работать?**

**Зачем это спрашивают?** Этот вопрос задают для того, чтобы определить мотивы потенциального сотрудника, степень его осведомленности о компании и стремление получить работу.

**В чем подвох?** "Разумеется, существует несколько причин, по которым вы хотите работать именно в этой компании", - сообщает Тейлор. - "Значение имеет лишь то, как вы расставляете приоритеты". Вы можете думать про себя: "Надеюсь, здесь мой труд будет оплачиваться по заслугам" или "Хоть тут-то у меня будет нормальный начальник" или "Я живу в пятнадцати минутах ходьбы от офиса", но все эти аргументы не имеют никакого значения для представителя отдела персонала. "Кроме того, потенциальный работодатель хочет знать, насколько вы заинтересованы в работе", - добавляет Тейлор.

**Какого ответа от вас ждут?** Представители отдела персонала желают увидеть, что кандидат провел подготовительную работу, изучил специфику компании и отрасли в целом.

Кроме того, они хотят убедиться в том, что вам нужна именно эта (а не любая) работа, что вы энергичны и позитивно настроены, что вы осознаете свои цели и готовы внести свой вклад в общее дело.

**Почему вы хотите покинуть текущее место работы?**

**Зачем это спрашивают?** "Потенциальный работодатель пытается заранее узнать о возможных проблемах, особенно если до этого вы часто меняли места работы", - объясняет Тейлор. Он хочет увидеть все подводные камни и объективно оценить кандидата.

**В чем подвох?** Вряд ли кто-нибудь любит рассказывать о нелюбимой работе. Если вы не проявите дипломатию и такт, у представителя отдела персонала могут возникнуть дополнительные вопросы и сомнения.

**Какого ответа от вас ждут?** Работодатель надеется на то, что вы ищете новые возможности проявить свои таланты и способности. "Помните, что рекрутеры совсем не против услышать, что вы заинтересованы в профессиональном росте именно в их компании".

**Чем вы больше всего гордитесь с профессиональной точки зрения?**

**Зачем это спрашивают?** Собеседник хочет понять вашу истинную страсть и стремления. "Важно не только то, над чем вам довелось поработать, но и отношение к этой работе", - говорит Тейлор. - "Предполагается, что люди, которые с гордостью и рвением рассказывают о предыдущем деле, будут аналогичным образом относиться к новому".

**В чем подвох?** Руководители могут предположить, что вам нравится заниматься тем, о чем вы рассказываете, и вы не против продолжить подобную деятельность. Если вы не опишете ситуацию с разных сторон, вас могут счесть ограниченным.

**Какого ответа от вас ждут?** Лица, ответственные за подбор сотрудников, хотят видеть в кандидатах способность четко формулировать свои мысли, заражать окружающих своим энтузиазмом и положительной энергией. "Помните одно: в стремлении рассказать о своих успехах не стоит преувеличивать и хвастаться", - советует Тейлор. - "Если вам удастся получить эту работу, вам придется оправдывать свои слова".

**Какими качествами обладали руководители и коллеги, с которыми вам нравилось работать больше/меньше всего?**

**Зачем это спрашивают?** Специалист по персоналу пытается определить уровень вашей конфликтности с людьми, принадлежащим к определенным личностным типам. "Кроме того, ему требуется знать, какие условия необходимы вам для продуктивной работы", - говорит Тейлор.

**В чем подвох?** Если вы не можете абстрагироваться от ситуации, то рискуете признаться в том, что испытываете сложности при межличностном взаимодействии. Кроме того, ваш потенциальный начальник может обладать некоторыми перечисленными качествами. Если вы сказали, что предыдущий начальник проводил слишком много собраний, и вы не успевали работать, а ваш собеседник резко покраснел - возможно, вы задели его за живое.

**Какого ответа от вас ждут?**"Наверняка от вас хотят услышать положительные, а не отрицательные отзывы", - объясняет Тейлор. - "Начните свой рассказ с хорошего и упомяните о плохом лишь вскользь". Не увиливайте от ответа и не выпячивайте свои личные недостатки. Расскажите о качествах, которые вы цените в других людях. Подчеркните, что можете работать в людьми, принадлежащими к различным психотипам. Например: "Мне кажется, я могу найти общий язык с разными людьми. Мне нравится работать и общаться с людьми, которые точно знают, чего хотят, и стремятся заранее обозначать свои ожидания".

**Вы не хотели бы открыть свой собственный бизнес?**

**Зачем это спрашивают?** Тейлор утверждает, что так работодатель пытается определить вероятность того, что однажды вы надумаете отправиться в свободное плавание. "Руководители хотят знать, что деньги и время, которые они на вас потратили, окупятся", - добавляет она.

**В чем подвох?** Каждый из нас наверняка задумывался о том, чтобы начать свое дело. Этот вопрос опасен тем, что вы можете проявить излишний энтузиазм, рассказывая о перспективе быть собственным начальником. Работодатель может испугаться, что эта мысль вам слишком близка.

**Какого ответа от вас ждут?**Разумеется, нет ничего плохого в том, чтобы признать привлекательность перспективы самостоятельной работы. Вы можете развернуть разговор в другое русло, сообщив, что вы уже пытались открыть свое дело или думали об этом и сочли, что такой вариант вам не подходит. Это будет звучать более правдиво, чем "Нет, я никогда об этом не думал".

Такой вопрос - это ваш шанс поговорить о коллективной работе и поисках своего места в команде. Кроме того, вы можете сказать, что вам нравится работа специалиста, и вы не хотите организовывать работу других сотрудников или вести бухгалтерию. Чтобы рассеять все страхи потенциального работодателя, расскажите ему о том, чем он вас привлекает.

**Если бы вы могли выбрать любую компанию, где бы вы хотели работать?**

**Зачем это спрашивают?**Представитель отдела персонала хочет убедиться, что вы настроены серьезно и не готовы принять любое поступившее вам предложение. "Кроме того, так отсеивают кандидатов, которые часто меняют свою точку зрения. Вы наверняка слышали о том, как здорово работать в Google, но если вы расскажете об этом, то предстанете перед работодателем в невыгодном свете. Помните, что собеседование - это не светский разговор, и исходите из имеющихся возможностей", - советует Тейлор.

**В чем подвох?** Непринужденное упоминание о крупных конкурентах может поставить под сомнение ваши намерения.

**Какого ответа они ждут?**"Собеседник хочет знать, что его компания является первой в вашем списке приоритетов". Вы можете ответить: "Я собрал информацию об организациях, которые функционируют в нашей отрасли, и ваша компания кажется мне идеальным местом работы. Мне нравится то, что вы делаете, и я хотел бы внести свой вклад".

**Если бы вы выиграли 5 миллионов долларов, как бы вы их потратили?**

**Зачем это спрашивают?** Работодатель хочет знать, останетесь ли вы на своем месте, если не будете испытывать нужду в деньгах. Ответ на этот вопрос дает представление о вашей мотивации и трудовой этике. Рассказ о стремлении потратить или вложить деньги говорит о зрелости потенциального сотрудника и его способности нести ответственность.

**В чем подвох?** Такие вопросы обычно задаются внезапно и сильно сбивают с толку. "Они никоим образом не относятся к работе, и их предназначение на первый взгляд непонятно", - утверждает Тейлор. - "Если вы не обдумаете свой ответ, то быстро потеряете контроль над ситуацией".

**Какого ответа от вас ждут?**Работодатель хочет знать, что вы продолжите свое дело потому, что оно вам нравится. Кроме того, он хочет убедиться в том, что вы можете принимать разумные финансовые решения. Если вы безответственно относитесь к своим деньгам, то наверняка не будете ценить деньги работодателя.

**Кто-либо из коллег или начальства когда-либо просил вас поступиться своими принципами? Расскажите об этом.**

**Зачем это спрашивают?**Потенциальный работодатель пытается оценить вашу нравственность. "Он хочет услышать рассказ о деликатной ситуации, из которой вам удалось выйти с честью", - объясняет Тейлор. - "Возможно, таким образом он проверяет, как далеко вы способны зайти". На самом деле, вопрос звучит так: Вы умеете использовать дипломатию? Можете ли вы устроить публичный скандал? Можете ли вы ответить ударом на удар? Как вы мыслите в подобных ситуациях?

**В чем подвох?** Собеседник хочет знать, насколько вы деликатны. Кроме того, они не хотят нанимать тех, кто злословит о предыдущих работодателях, вне зависимости от тяжести их проступков. "Если вы поделитесь лишней информацией, то вряд ли получите предложение о работе", - говорит Тейлор. - "Это очень каверзный вопрос. Тщательно выбирайте слова и попытайтесь проявить максимум такта".

**Какого ответа от вас ждут?** Постарайтесь дать четкий и профессиональный ответ, не раскрывая конфиденциальных деталей. Слишком честный ответ не даст вам никаких преимуществ.

Вы можете сказать что-то вроде: "Однажды коллега предложил мне участвовать в проекте, который показался мне неэтичным, но проблема разрешилась сама собой. Если проект ставит под сомнение репутацию моего работодателя, я стараюсь сообщить об этом как можно раньше, т.к. общий успех для меня очень важен".

**Есть ли причины, по которым кому-либо может не понравиться с вами работать?**

**Зачем это спрашивают?**Потенциальный работодатель хочет заранее знать о возможных проблемах в общении и спрашивает об этом напрямую. "Худшее, что может произойти - это то, что вы солжете, и ваш обман раскроется", - объясняет Тейлор. - "Негативный тон вопроса может сбить с толку даже самых опытных профессионалов".

**В чем подвох?** Этот вопрос может сослужить вам плохую службу. Если вы решите по простому пути и скажете, что работать с вами - одно удовольствие, то просто оскорбите собеседника и обесцените его вопрос. Поэтому вам придется сформулировать ответ так, чтобы сообщить правду и не выглядеть при этом жалко. "Рекрутеры не любят кандидатов, которые испытывают жалость к себе", - утверждает Тейлор.

**Какого ответа от вас ждут?** Вы можете сказать: "Со мной непросто ужиться, особенно если сроки поджимают. Я часто теряю терпение и быстро выхожу из себя". При этом вы будете выглядеть не лучшим образом. Тейлор предлагает немного изменить этот ответ: "Обычно я неплохо уживаюсь с коллегами. Мой предыдущий опыт это доказывает. Тем не менее, некоторые коллеги испытывали ко мне временную неприязнь, когда я пытался заставить их работать лучше. Иногда мы вынуждены принимать неудобные решения ради блага целой компании".

**Почему вы так долго ищете работу?**

**Зачем это спрашивают?**"Рекрутеры склонны к скептицизму", - говорит Тейлор. - "Иногда они видят вину там, где ее нет, до тех пор, пока не убедятся в обратном". Это неприятный вопрос, который может прозвучать оскорбительно. Вы можете подумать, что собеседник подозревает вас в недостатке мотивации, знаний или опыта, проблемах с работодателями и других грехах.

**В чем подвох?** Сама формулировка вопроса предназначена для того, чтобы испытать вас на прочность.  Игнорируйте наживку и дайте спокойный, обстоятельный ответ.

**Какого ответа от вас ждут?** Представитель отдела персонала хочет убедиться в том, что вы проявляете инициативу, даже будучи безработным, т.к. ваша настойчивость и упорство пригодятся компании. Примерные ответы: "Я постоянно хожу на собеседования, но прежде, чем принять предложение, я должен убедиться в том, что работа подходит мне на все 100%", "Я активно ищу работу и пытаюсь улучшить свои навыки (с помощью волонтерства, курсов повышения квалификации и т.д.)". "Если вам удастся совладать с собой, вы сможете дать внятный ответ, не вдаваясь в детали", - говорит Тейлор.

Проявляйте осмотрительность. Не стоит сетовать на высокий уровень безработицы, специфику рынка труда и отрасли и т.д. Работодатель хочет оценить ваше желание внести свой вклад в общее дело и узнать, насколько вы активны.

**Как вам удалось выкроить время для этого собеседования? Что вы сказали своему руководителю?**

**Зачем это спрашивают?**Специалисты по найму хотят узнать о ваших приоритетах. Что для вас важнее - текущая работа или собеседование? "Работодатели знают, что по привычкам можно судить о принципиальности потенциального сотрудника. Если он пренебрегает своей работой ради призрачной возможности, скорее всего, он повторит этот прием, когда будет искать следующую работу", - говорит Тейлор. - "Кроме того, они хотят посмотреть, как вы справляетесь с неловкими ситуациями (например, когда вам нужно соврать своему начальнику)". В идеале на собеседования следует приходить в обеденный перерыв, который считается личным временем.

**В чем подвох?**На самом деле вопрос звучит так: "Каково это - искать новую работу за спиной начальства?" В большинстве своем соискатели испытывают неловкость от того, что дело обставлено именно так, поэтому они пытаются дать пространный ответ.

**Какого ответа от вас ждут?** Объясните, что работа имеет для вас первостепенную важность. Назначайте собеседования до или после работы, в обеденный перерыв или выходной. Если вас попросят озвучить отговорку, которую вы предоставили своему начальнику, не вдавайтесь в детали. Не говорите: "Я взял отгул". Тейлор рекомендует сказать: "Мой руководитель понимает, что у меня есть личное время, и не спрашивает, чем я занимаюсь. Его больше интересуют результаты моей работы".

**Расскажите о самой сложной ситуации, с которой вам довелось столкнуться**

**Зачем это спрашивают?**С помощью этого вопроса представитель отдела персонала получает огромную порцию информации. Он не только узнает, как вы справляетесь со стрессовыми ситуациями, но и поймет, как вы мыслите и определяете степень сложности ситуации, какие действия предпринимаете, чтобы справиться с непредвиденными обстоятельствами.

**В чем подвох?**Как правило, этот вопрос воспринимается как приглашение похвастаться своими успехами. Не попадайтесь на эту удочку. "Сделайте акцент на своем умении решать проблемы под давлением", - советует Тейлор. - "Не рассказывайте о своих чувствах и переживаниях. Расскажите о шагах, которые вы предприняли, чтобы справиться с затруднениями. Удалось ли вам действовать логично и последовательно?" Тщательно выбирайте примеры, т.к. они дадут потенциальному работодателю представление о том, что вы считаете сложным.

**Какого ответа от вас ждут?**Тейлор утверждает, что работодатели хотят видеть в соискателях умение решать проблемы. "Они отдают предпочтение тем, кто мыслит здраво и профессионально, а также тем, кто способен быстро оправиться от неудачи", - добавляет она. Чтобы сформулировать достойный ответ, заранее подготовьте рассказ о том, как вы успешно преодолевали крупные профессиональные трудности.

**Вы несколько лет занимались собственным бизнесом. Как вы планируете приспособиться к нашей культуре?**

**Зачем это спрашивают?**  Если вы занимались собственным бизнесом, наверняка вы обладаете качествами, которые пригодятся любой компании. Но Николаи утверждает, что подобный опыт может смутить некоторых специалистов по работе с кадрами и породить подобные вопросы. По словам Николаи, "многие сотрудники, которым никогда не приходилось проявлять самостоятельность, боятся бывших предпринимателей".

**В чем подвох?**  Многие скрывают личные достижения, чтобы доказать, что они не представляют угрозы для компании. Такой подход не позволяет продемонстрировать свое желание и способность работать.

**Какого ответа от вас ждут?** "Работодатель хочет увидеть в кандидате преданность компании, стремление стать частью большой команды и внести свой вклад в общее дело", - сообщает Николаи. Даже если вы не в восторге от этой идеи, подчеркните, как важна для вас работа. "Работодатель хочет знать, что он нужен соискателю", - говорит она.

**Как вы определяете для себя успех?**

**Зачем это спрашивают?**"Собеседник не только пытается определить уровень вашей мотивации, но и в какой-то мере испытывает ваш характер", - говорит Тейлор. Ответ дает представление о приоритетах соискателя. Вам нравится справляться с трудностями? Учиться чему-нибудь новому? Или вы используете более личный подход?

**В чем подвох?** Этот вопрос - настоящее минное поле, т.к. понятие успеха очень субъективно. Любой, даже самый разумный ответ может быть истолкован неверно. "Существует тонкая грань между амбициозностью и инициативностью, хотя в любом случае вы принесете организации значительную пользу", - говорит Тейлор.

**Какого ответа от вас ждут?**Отвечая на общие и расплывчатые вопросы, которые подразумевают последующее обсуждение, постарайтесь строить фразы так, чтобы они не вызывали возражений. "Определите успех так, чтобы ваши слова напрямую затрагивали интересы потенциального работодателя, исходя из того, что вы прочли в описании вакансии и узнали в ходе собеседования", - советует Тейлор. Например: "Мой успех заключается в применении полученного опыта и знаний для достижения целей компании".

Тейлор утверждает, что такой ответ кардинально отличается от других формулировок, в которых сквозит плохо завуалированное "стремление занять хорошую должность, чтобы получить доступ к более важным вещам". Используйте конкретные формулировки, которые имеют прямое отношение к профессиональной деятельности.

# Во что играет работодатель на собеседовании

Собеседование можно представить в виде игры. Допустим, это могут быть шахматы или боксерский матч – важно, что обе стороны преследуют свои интересы, и чтобы прийти к победе, нужно уметь просчитать противника и использовать свои сильные стороны. Используйте во время собеседования спортивную хитрость – она поможет вам уберечь себя от поспешных выводов и опрометчивых решений.

**Ловушка престижа**

Чтобы привлечь в команду хороших специалистов на выгодных условиях, работодатель может использовать следующую уловку. На собеседовании вам всеми возможными способами дают понять, что работать в данной компании очень престижно. Что, проработав здесь хотя бы год, вы автоматически попадаете в число профессионалов, которые будут востребованы на рынке труда всегда – в силу того, что именно в этой компании они получили ценный, уникальный опыт. На собеседовании вам могут дать понять, что попасть в компанию очень трудно: для этого нужно пройти сложнейший конкурсный отбор, 5 собеседований и 20 тестов. Затем вам нужно продержаться на испытательном сроке, который также станет настоящим испытанием. Зато, если вы преодолеете все препятствия, вас ждут большие перспективы. Это, прежде всего, карьерный рост; возможно, соцпакет и, возможно, но не всегда, высокая зарплата.

**Зачем работодателю этот прием?**

Специалист, который прошел жесткий отбор, будет ценить свою работу. Престижность компании (реальная или мнимая) также играет роль мотиватора. Многие специалисты, особенно молодые, стараются набраться полезного опыта и ради этого готовы не гнаться за высокой зарплатой. Что дает возможность работодателю предлагать не самый высокий уровень материального вознаграждения.

**Как себя вести?**

С достоинством. Да, вас пригласили в престижную компанию, но и вы – квалифицированный специалист (подтверждением служит хотя бы тот факт, что вас пригласили на встречу). Если вам предлагают условия работы, гораздо менее привлекательные, чем вы рассчитывали, как следует подумайте: работодатель действительно того стоит? Смело задавайте во время беседы вопросы. Каким бы высоким ни был конкурс, какой бы престижной ни была компания, не только работодатель выбирает вас – вы тоже выбираете работодателя.

**Провокация искренности**

На собеседовании вам могут задавать провокационные вопросы, побуждать вас к многословности, чтобы выявить черты характера, спрятанные под воспитанностью и способностью к самоконтролю. HR-менеджер может искусно играть в искренность: словно он ваш близкий друг, которому можно полностью доверять. Расчет – на то, что вы откроете любопытные факты своей биографии или проявите личностные особенности, которые обычно проявляются только по прошествии времени, уже после того, как сотрудника приняли на работу.

**Зачем работодателю этот прием?**

Чтобы оценить вас как можно более всесторонне и не ошибиться в выборе.

**Как себя вести?**

Правило первое: не говорите лишнего. Вам задают вопрос – отвечайте на него по сути и не переходите к подробностям. Например, вас просят рассказать о ситуации, когда вы успешно справились со сложной проблемой. Расскажите о том, в чем заключалась проблема, и как вам удалось ее решить. И совсем необязательно упоминать о том, что коллеги не оказали вам поддержку, а руководитель и вовсе пытался вставлять палки в колеса своей некомпетентностью. Контролируйте свои эмоции и не переходите на личности. Правило второе: сначала отвечайте, потом думайте. Например, вам задают вопрос: если через неделю после вашего трудоустройства компания переедет в другой район города, очень отдаленный от вашего дома, вы готовы будете на неудобства ради этой работы? Скорее всего, компания не собирается менять место дислокации, это просто проверка на лояльность. Разумно ответить утвердительно, а не пускаться в расспросы: «насколько далеко?», «а будет ли служебный транспорт?».  
Поиграйте на собеседовании в психолога и попробуйте раскусить замыслы собеседника. Но помните, что во многих случаях вопрос HR-менеджера – это всего лишь вопрос, и в нем нет никакого подвоха.

# Как сформулировать свои профессиональные достижения

Любому сотруднику известна ситуация, когда необходимо предоставить информацию о своих профессиональных результатах деятельности, например, ежегодная аттестация. Как это сделать наилучшим образом? Пробуем адаптировать под эту задачу коучинговый инструмент «Колесо жизненного баланса».

В моей практике консультаций за последние два года наиболее часто возникал вопрос: «Как сформулировать свои профессиональные достижения?»

Когда такая потребность возникает?

* В ситуации поиска работы для составления резюме, для собеседования с потенциальным работодателем.
* Внутри компании, когда происходит переход с одной карьерной ступени на другую.
* В период подготовки к ежегодной / ежеквартальной аттестации.
* и т. д.

А действительно, как лучше это сделать? Я задумалась и начала пробовать различные варианты.

Практическое применение всех вариаций на тему «как лучше», отметало один способ за другим. В итоге свою жизнеспособность показал вариант с использованием любимого коучингового инструмента «Колесо баланса». Я уверена, что аудитория сообщества с ним знакома, поэтому описывать его не буду, да и в интернете можно прочитать об этом колесе много полезной информации. Давайте, срезу перейдем к практике.

Предлагаю познакомиться с моим «Колесом достижений». Возможно при прочтении этой статьи, вы захотите поделиться собственными интересными наработками, это будет очень замечательно. Любая практическая информация приветствуется!

Итак, берем лист бумаги, ручку и рисуем круг. Делим его на 6–10 равных частей (или на столько частей, насколько захотите). Подписываем каждую область круга, например, как в моем рисунке. Это сферы деятельности, в которых могут находиться ваши достижения.

[](http://hr-portal.ru/files/iimg_uploads/17_03/krug-moikh-dostizheniy1.jpg)

Далее формулируем, что обозначает каждая область вашего круга. Почему это важно? Дело в том, что с одной стороны, все определения можно найти в любом учебнике или Википедии. С другой стороны, в каждой компании могут быть свои индивидуальные особенности. А также ваши профессиональные навыки могут быть только вашими.

Допустим, если вы работаете внутри компании и готовитесь к аттестации, то область «Работа с клиентами» — может иметь следующее определение согласно той информации, которую компания вкладывает в это понятие — доступно объяснять по телефону особенности работы с услугой, предоставляемой компанией, проявлять выдержку в разговоре с конфликтным клиентом.

А в другой компании «Работа с клиентами» — это формирование полного пакета документов по сделке, занесение информации в CRM, своевременное предоставление клиентам изменений по сделке, ведение переписки посредством электронного документооборота.

В случае, если вы составляете себе резюме, то может быть такой вариант — «Работа с клиентами» — это мои уникальные возможности понимать потребности клиента, сочетать работу по скриптам с «живым» разговором, выстраивание с ним долгосрочных отношений.

Аналогичный алгоритм работы будет и с другими названиями областей круга. В качестве примера еще пара определений из работ моих клиентов:

* «Лидерство» — сложные ситуации, в которых я взял(а) ответственность на себя за принятое решение при работе над проектом, довел(а) работу до результата.
* «Коммуникативность» — мои навыки по ведению переговоров со сложными людьми, с коллегами разных должностей, с руководителями разных уровней власти и т. д.

Теперь, пишем сколько и какие у вас есть достижения в каждой профессиональной области.

Например, «Результативность» — ваши эффективные действия, которые привели к запланированному результату.

*Пример: «Предложила проанализировать показатель ROI, чтобы получить данные об эффективности вложенных средств в обучение менеджеров по продажам. Результаты данных показали прямую зависимость увеличения объема продаж с новыми полученными навыками на обучении».*

«Экономия» — в результате, какой вашей работы компания сэкономила бюджет и получила финансовую выгоду.

*Пример: «Нашел новых поставщиков таких-то услуг или оборудования, с более низкими ценами, но без потери качества продукта, заключил договор, и компания сэкономила 30% своего обычного бюджета на данные расходы».*

«Прибыль» — коллектив отдела в результате ваших нововведений увеличил объем продаж по сравнению с предыдущими месяцами.

*Пример: «Проанализировал систему мотивации менеджеров по продажам за последние 3 года, утвердил новую систему мотивации у генерального директора, внедрил ее и в результате объем выручки был увеличен на 40% в первом месяце после внедрения нововведений, далее на 30% ежемесячно».*

Принцип, я думаю, понятен. Здесь важно вначале сформулировать, а что понимается вами как «работа с клиентами», «лидерство», «инновации» и т. д., т. е. расшифровать каждую область круга. А потом прописать свои конкретные достижения.

Перед вами два листа бумаги:

* Первый лист — рисунок с кругом достижений.
* Второй лист — список ваших достижений в каждой области.

Берем первый лист с кругом, и каждую область круга делим на 10 равных частей. У нас получилась шкала от 0 до 10.

* 0 — в центре круга.
* 10 — на внешней линии круга.

Смотрим на второй лист — свой список достижений. Считаем свои достижения в каждой области и отмечаем точку, равную количеству достижений конкретной области. Заполните таким образом круг ваших достижений. Посмотрите на этот внушительный список, это ваши результаты сегодняшнего дня, вам есть чем гордиться!

Полученные данные можно использовать в соответствии с ситуацией — для резюме, для аттестации, для собеседования и т. д.

Как еще можно поработать с Кругом ваших достижений на будущее:

* Обратите внимание, в каких областях достижений больше, а в каких меньше. Возможно, у вас получится лучше понять свои сильные и слабые стороны в профессии или карьере.
* Отметьте те области, в которых вам хочется получить больше достижений. Напишите три простых шага, как этого можно достичь. Возьмите этот план в работу и выполните его.
* Запланируйте свой успех в области, где вы еще не получали результат, это будет вашей зоной развития.

Этот инструмент в моей практике используется пока только полгода. За это время еще не разу не подводил. Все, кто пробовал его в своей работе отметили два главных момента:

1. Получилось структурировать свои профессиональные результаты, понять ситуацию «здесь и сейчас».
2. Составить цели на будущее, т. е. определить зоны роста.

# Вопросы с двойным дном на собеседовании: продолжение

В продолжение темы вопросов на собеседовании с подтекстом, делимся с вами еще несколькими полезными примерами вопросов и ответов.

**Не думаете ли вы, что у вас слишком высокая квалификация для этой работы?**

Под этим вопросом могут скрываться такие опасения рекрутера:

? Не покажется ли вам со временем, что эта работа дает слишком мало пространства для развития?  
? Не соблазнитесь ли вы более интересным и выгодным предложением при первом удобном случае?

**Продуктивный вариант ответа:**

У меня перед глазами требования к специалисту. Вы более подробно рассказали мне об обязанностях, задачах, зонах ответственности, а также о перспективах роста и вознаграждении. Меня устраивают все моменты. Я уверен, что работа в вашей компании будет интересной, и будет достаточно пространства для роста.

**Какое из ваших предыдущих мест работы – самое любимое и самое нелюбимое?**

Варианты ответов:

1) Самой любимой я могу назвать мою последнюю работу – веб-дизайнером. Мне нравилось, что я могу подойти к решению задач творчески. Нравилось, что я взаимодействовал с другими специалистами, чтобы выполнять работу эффективно. Я чувствовал удовлетворение от того, что создаю сайты, которыми удобно пользоваться. Наименее привлекательной была работа промоутером. Мне нравилось предлагать людям услуги компании, но работа была слишком однообразной.

2) Все места работы мне нравились. Я на каждой работе находил что-то интересное и полезное для себя.

3) Я с удовольствием работал на всех работах. С негативными эмоциями я вспоминаю только одно рабочее место, менеджера по продажам. Мой руководитель постоянно вмешивался в мою работу, критиковал и не давал мне свободы.

Второй вариант слишком «сладкий», будет звучать неискренне. Третий показывает, что однажды соискатель не смог наладить отношения сотрудничества с руководителем, соответственно, не добавляет кандидату очков. (Есть моменты, о которых на собеседовании лучше промолчать). Первый вариант самый продуктивный. В нем есть описание и позитивного, и негативного опыта, при этом он оставляет эмоционально позитивное впечатление.

# Собеседования, которые озадачивают кандидатов

Люди, посещающие интервью в качестве кандидатов, часто выглядят или слегка взволнованными или скорее настороженно присматривающимися  к интервьюеру и месту работы.

Интервьюеры чаще всего спокойны и  чувствуют себя уверенно. Иногда их вопросы и реплики на грани фола  удивляют соискателей и даже немного обижают или сбивают с толку.

Вот некоторые подобные «фишки» разных интервьюеров в частных компаниях из области собеседований.

**«Это я вас собеседую»**

  Как правило, такой ответ можно услышать от интервьюера, если кандидат задаёт вопросы об эффективности работы подразделения или компании в целом. Или если кандидат поинтересовался преимуществами компании, спросил у интервьюера о том, чем ему нравится место работы и т.д. Если сложный вопрос ставит представителя работодателя в тупик, то вероятность услышать подобное увеличивается.

Здесь представитель работодателя забывает, что он является не единственным лицом, принимающим решения, и поэтому пытается убедить соискателя в своём превосходстве.

**«С кем и на что живёте?»**

Вопросы о доходах, имуществе и т.д ., различных связях – важны для государственных служащих, например. Но не когда речь идёт о частной компании и должностях, не предполагающих материальной ответственности. Хотя некоторые интервьюеры задают вопросы из хитрых побуждений, расчитывая на то, что чем более кандидат обременён финансовыми проблемами, тем лучше он будет держаться за должность, лучше стараться и т.д. Эта манипуляция иногда действительно работает, но…соискателю  следует присмотреться -  за вопросом может скрываться  отношение «барин - слуга».

**«Станете ли вы обращаться в инспекцию по труду?»**

В отдельных ситуациях работодатель проверяет предел терпения соискателей на случай нарушения их трудовых прав.

**«Есть ли у вас родственники в государственных учреждениях?»**

Вопросы, продолжающие предыдущую тему, цель которых – понять, есть ли потенциальная «угроза»  работодателю со стороны родственников кандидатов, работающих в контролирующих и проверяющих  органах. Иногда подобная инициатива исходит от отдела кадров  или директора, или службы безопасности. Особенно этот вопрос любят задавать в организациях, где интересы и права работников ущемляются.

**«Вы какой-то не такой, опыт у вас не такой и ответили вы не так, а надо по схеме…»**

Дальше вы узнаете многое о субъективном видении картины мира интервьюера и как надо делать.

**«На какие жертвы вы готовы пойти ради работы?»**

Да-да, именно жертвы) Причём речь идёт о заурядной работе, а не о решении вопроса государственной важности.

**«Что бы о вас сказали ваши друзья, знакомые?»**

Вопрос для использования явных социально-приемлемых ответов. Причём, не всем людям  в реальности  интересно знать мнение друзей и знакомых о себе любимом. Но раз вопрос задали, есть повод похвалить себя по полной программе.

**«Благодарим, что пришли на собеседование»**

Увы. Интервьюер отвёл на вопросы к вам порядка тридцати минут, пять минут он рассказывал о компании, а на ваши вопросы выделил минуты три от силы.  «Ну и ладно»,- подумал соискатель, и только дома вспомнил, что не уточнил про зарплату)  К тому же,  интервьюер сказал, что  он куда-то торопится, и лучше не затягивать встречу.

Тем не менее, среди представителей работодателей много тактичных и готовых к диалогу людей, беседа с которыми доставит немало приятных минут. А если повезёт – и работа с ними.

А если человеческий фактор для соискателя не важен, тогда шансы работать в своё удовольствие повышаются :)

# Почему специалисты по персоналу редко объясняют причины отказа

***Ответ от пользователя Quora Gayle Laakmann McDowell.***

Предположим, вас позвали на свидание, но вы не хотите идти. Смогли бы вы честно рассказать всем и каждому о причинах отказа? (Всем и каждому! Без исключений!)

Смогли бы вы, отказывая, сказать парню, что вы чувствуете себя с ним неловко, и кроме того, он вам не очень нравится внешне? Смогли бы вы сказать другу с Facebook, который постоянно зовет вас прогуляться, что он навязчив, да и вообще, вы едва знакомы? Смогли бы вы сказать другу друга, что не пойдете с ним выпить только потому, что вам не о чем поговорить?

Вряд ли. Вы придумаете какую-нибудь отговорку. "Мне так жаль! Я хотел(а) бы пойти, но сегодня вечером я занят(а). Может быть, в следующий раз". Или вообще не ответите на приглашение. Вот вам и "честная" реакция.

Выходит, что специалисты по кадрам - тоже люди. Им невыгодно отвечать соискателем, т.к. это:

* Может быть чревато судебными исками. Любой отклик может стать причиной судебного иска. Если указанная причина не устроит соискателя, он может посчитать отказ за дискриминацию. Если причина не указана, кандидату будет гораздо сложнее оспорить отказ.
* Нарушает общепринятые правила. Многие компании придерживаются общепринятых правил и не пытаются выдумывать свои.
* Может вызвать обиду. Если кандидат категорически не подходит, негативный отзыв может его обидеть. Куда проще просто промолчать.
* Ухудшает имидж компании. Разумеется, все кандидаты считают, что готовы услышать правду. Но что вы подумаете о компании, которая сочла вас социально неадаптированным или попросту глупым? Скорее всего, вы предпочтете больше никогда о ней не слышать.
* Нельзя выразить кратко и четко. Вспомните момент, когда вы в последний раз спорили с друзьями, выбирая ресторан для ужина. Почему вы не хотели идти в китайскую закусочную? Может, причина была объективной (например, кто-то из знакомых там отравился), а может, и нет. Боб считает, что там слишком грязно, Салли - вегетарианка, Джим полностью поддерживает идею, Бет просто не любит китайскую кухню, а Алексу хочется бифштекс. Вы удивитесь, но некоторые рекрутинговые решения принимаются именно так. Возможно, некоторые члены коллектива были настроены против вас, но каждый по своей причине.
* •  Ничем не поможет кандидату. Иногда причины отказа никак не могут помочь кандидату стать лучше (например, если рекрутер видит, что специалист не впишется в коллектив). В этом случае соискателю совсем необязательно о них знать.

Мне хотелось бы чаще слышать причины отказа. Некоторые крупные консультационные агентства (например, McKinsey, Bain и BCG) по возможности предоставляют кандидатам свои отзывы, и другие компании могли бы следовать их примеру.

Тем не менее, в некоторых случаях гораздо проще промолчать, т.к. далеко не все хотят рисковать.

# Причины увольнения сотрудников: ох уж эти сказки!

«Почему вы уволились с прошлой работы?» — этот вопрос волнует каждого HR-менеджера. У соискателей ответы стандартные: не было карьерного роста, маленькая зарплата, меняю сферу деятельности, семейные обстоятельства... Что на самом деле скрывается за «официальными» версиями увольнения по собственному желанию?

***Ирина Аверева, переводчик:***

— Я работала пресс-секретарем в западной компании. Спустя два года у меня появилась новая начальница — очень энергичная дама с манией всё контролировать и переделывать. Она правила все мои тексты, а ведь я лет восемь проработала в СМИ, побеждала в профессиональных конкурсах и училась пиару в Англии по престижной стипендии, а она никогда с текстами не работала!

Начальница требовала показывать ей каждое письмо, которое я собиралась отослать, и в каждом что-то правила. Однажды она отбила двойными пробелами абзацы и выделила красным строчку обращения в коротеньком письме-приглашении, адресованном коллегам, с просьбой заглянуть в конце рабочего дня в столовую по случаю некоего праздника.

Однажды я перечитывала текст и внезапно поняла, что последние месяцы засыпала и просыпалась с мыслью «Чтоб ты провалилась под землю, Алёна!». Хотя на самом деле злилась на себя за то, что терпела унижения. Осознав это, я уволилась. Честно сказать, жалею, что не ушла раньше. После ухода довольно долго лежала на диване, а потом лечилась у психотерапевта — чтобы преодолеть отвращение к офису. Я поменяла профессию и стала переводчиком. Сейчас работаю на себя. На пару собеседований всё же сходила и на них говорила, что ушла с прежнего места, т.к. хотела сменить сферу деятельности. Работодатели вроде верили, потому что брали в штат. Настоящая причина увольнения кажется мне унизительной, поэтому признаваться в ней потенциальным работодателям не вижу смысла.

***Глеб Рукосуев, редактор:***

— Я уволился по многим причинам. Начальство вело себя неадекватно и непрофессионально. Денег платили очень мало. В издательстве в связи с кризисом сократили большинство сотрудников, свалив работу на оставшихся. На собеседованиях говорю разное. Правду, конечно, никогда. Ведь считается, что сотрудник должен уходить лишь тогда, когда найдёт предложение лучше. А «с бывшими коллегами каши не сваришь» сложно назвать уважительной причиной. Обычно выдаю заготовленный ответ: не было возможности для роста (уволился с должности шеф-редактора).

***Алексей Иванов, программист:***

— Ушёл с работы, потому что доход от подработок в полтора раза превысил оклад. Подумал, что убивать время в офисе нет смысла — быть свободным круче.

***Валерия Макарова, маркетолог:***

— В рекламном агентстве, в котором я работала около года, надоело всё: болото болотом, использовали полученный мною ранее опыт, а в обмен не давали ничего — ни интересных проектов, ни контактов, ни достойный зарплаты. Надо отдать им должное и сказать спасибо — в кризис они не только не сокращали людей, но и брали новых (например, меня). Когда стало совсем туго, не уволили, а изменили систему оплаты (ввели бонусную систему: оклад плюс бонус с проекта). Кризис закончился, а ситуация в агентстве не изменилась, поэтому я нашла другое место. На собеседованиях говорю правду: отсутствие перспектив роста.

***Елена Солдатова, менеджер:***

— С первой работы я уволилась «по собственному желанию», когда это попросило сделать начальство в целях финансовой экономии на налогах и пенсионных отчислениях. Мол, мы переживём кризис и снова тебя примем. При этом оставили за мной рабочее место с компьютером (официально числилась безработной, но продолжала трудиться на благо компании). Компьютер был в круглосуточном доступе, поэтому родному предприятию уделялось около 10% времени, 90% я откровенно работала на себя и другого дядю. Обратно меня, кстати, не взяли. Версия, которую выдавала на интервью: «ушла, потому что захотелось роста и официальной должности с записью в трудовой книжке, со всеми социальными гарантиями».

***Павел Ходоковский, дизайнер:***

— Издательство рухнуло. Осталось всего несколько человек для поддержки имиджа. На собеседовании говорил правду.

***Анастасия Вешнина, инженер:***

— Я забеременела. Когда начальство узнало об этом, стали угрожать и шантажировать меня — не хотели платить декретные. Я отказывалась писать заявление по собственному желанию, сильно переживала из-за работы. Итог — выкидыш. Практически сразу после этого снова забеременела и родила. На работу не устраивалась, решила, что так спокойнее.

***Влад Хасименко, экономист:***

— Меня не устраивало соотношение «рабочая нагрузка — зарплата», надоело ездить по пробкам, стали раздражать коллеги, не видел перспектив. Конфликта с начальством, к счастью, не было. На собеседованиях говорил, что уволился по семейным обстоятельствам.

***Татьяна Молчанова, журналист:***

— Обычно на собеседованиях говорю так, как есть. Сначала работала на TV. Там была вечная неразбериха с кассетами, операторами, посадочными местами, скандалы. Надоело всё очень — вот причина ухода. На другом канале стали задерживать зарплату, а потом и вовсе перестали платить — вполне логично, что я уволилась. Когда подалась в PR, на собеседованиях говорила, что так люблю пиар, сил нет. Правда, быстро сбежала — поняла, что не моё.

**Слово эксперту**

***Елена Белова, менеджер по персоналу международного кадрового агентства MainStaff:***

— Сейчас многие сайты дают советы по прохождению собеседований. Большинство «подкованных» соискателей знают, что о конфликтах с руководством лучше не рассказывать, а причину называть такую, которая выставит в выгодном свете. Предлагаю некий хит-парад «официальных» причин увольнения и социально желательных ответов.

**1. Отсутствие карьерного роста**

Когда я слышу это от кандидатов, всегда уточняю, что именно они имеют ввиду: чаще всего это увеличение зарплаты, власть и стяжение управленческого функционала, освоение нового участка работы.

**2. Низкая зарплата и отсутствие соцпакета**

Наши соискатели требовательные: одному нужна работа с необременительными обязанностями за 150 тыс. руб., другому — фитнес-центр через дорогу от офиса. Но настоящих «звёзд» на рынке труда не так много. С другой стороны, низкий уровень зарплаты и её «серая» составляющая часто являются вполне реальными причинами увольнения сотрудников. Чтобы понять, истинная ли она, достаточно проверить мотивацию кандидата. Для этого есть специальные вопросы и методики. Ещё необходимо выяснить, какая зарплата устроит, соотношение оклада и бонусной части, частота индексации и т.д.

**3. Удалённость от дома, переезд компании**

В разгар кризиса многие компании переезжали за МКАД — это ощутимая экономия на аренде. Однако многим сотрудникам, особенно без личного авто, ездить каждый день в промзону неудобно. В последнее время эта официальная причина часто совпадает с реальной. Правда, существует один нюанс: есть люди подвижные, а есть и такие, для которых «далеко» означает «в одной остановке от дома». В таких случаях нужно выяснить, сколько времени кандидат готов тратить на дорогу. Кстати, среди представителей «малоподвижных» соискателей, бесспорно, лидируют бухгалтеры.

**4. Семейные / личные причины**

Проблемный сын-подросток, загранкомандировка мужа, состояние здоровья — эти причины понятны, часто действительно являются правдой и вызывают у эйчара понимание и сочувствие. С другой стороны, адекватность полученной от кандидата информации оценить крайне сложно. А значит, под личными причинами можно скрыть всё что угодно — от серьёзного проступка до конфликта с начальством. Выяснить правду можно, тщательно собирая информацию о соискателе, проверяя рекомендации с мест работы и выявляя его мотивацию.

**5. Реорганизация фирмы, сокращение, кадровые перестановки, банкротство компании**

Всем известно, что «новая метла по-новому метёт», что отношения с новым руководителем не всегда складываются удачно. Часто приглашённые в компанию «звёзды» приводят свою команду. Причина вполне понятная и логичная, только определить её соответствие реальной ситуации можно лишь одним способом — позвонив в компанию, из которой уволился кандидат (под видом клиента, например).

Банкротство — тоже весьма уважительная причина увольнения в условиях кризиса (если банкротство официальное, информация будет на сайте Арбитражного суда).

**6. Плохие условия работы**

Сюда входит отсутствие необходимой для работы техники, кондиционера, плохое освещение и пр. Часто оказывается правдой. Выяснить истинное положение вещей помогает «сверка показаний» нескольких кандидатов, ушедших из одной и той же компании.

**Молчание кандидатов**

Эти причины соискатели озвучивать не любят.

**1. Конфликт с руководством, жёсткий, авторитарный стиль управления компанией**

Не секрет, что на рынке труда ценятся стрессоустойчивые и лояльные работники. Понять особенности характера кандидата помогают кейсы на стрессоустойчивость, сбор информации о нём, психологические тесты и др.

**2. Серьёзный проступок**

Воровство, нарушение дисциплины, прогулы, нарушение техники безопасности и многое другое. В этом (и любом другом) случае необходимо запрашивать информацию у бывшего работодателя, особенно если кандидат претендует на должность, связанную с материальной ответственностью. Помощь службы безопасности компании будет не лишней.

**3. Увольнение по результатам испытательного срока**

Не всегда сотрудник, не прошедший испытательный срок, заведомо плохой кандидат. Всё зависит от обстоятельств, которые необходимо выяснять.

**4. Большой объём работы**

Лентяев не любят, зато рады тем, кто готов работать 24 часа в сутки, включая выходные и праздники.

**5. Желание завести семью и детей**

Несмотря на то, что трудовая дискриминация запрещена законом, многие компании не хотят принимать на работу молодых замужних женщин. Причина? Нередко многие женщины ищут «белую» компанию с хорошим соцпакетом и условиями, чтобы уход в декретный отпуск прошёл максимально комфортно со всеми положенными по закону выплатами и сохранением места. Выяснить у соискательницы этот вопрос невозможно, остаётся только предполагать.

**6. Участие в собственном бизнесе, который «не задался»**

Есть и другие, более субъективные причины. Менеджеру необходимо помнить о них и определять, что истинное, а что ложное. Проверка мотивации кандидата, работа службы безопасности компании помогут разобраться в ситуации. Иногда соискатель выдаёт себя на собеседовании — например, «путаясь в показаниях», краснея и бледнея при упоминании бывшего шефа. Кандидатам посоветую одно: помните, всё тайное становится явным. Лучше быть честным с собой и будущим работодателем, чем испортить впечатление о себе.

# На собеседовании предложили работать ИП, а не в штате. Так можно?

На собеседовании рекрутер компании рассказал, что они нанимают сотрудников как ИП. Тогда вместо 49% налогов с зарплаты, которые должна перечислять фирма, она компенсирует работнику 6% его налога как ИП.

Расскажите, пожалуйста, насколько цифры похожи на правду, когда это выгодно компании и когда мне?

Вкратце: цифры правдивые. Фирме выгодно, она сэкономит. Но есть риск во время налоговой проверки: фирма может попасть на штрафы. Для вас эта схема невыгодная и сложная, поэтому как минимум нужно требовать больше денег. Но я не советую ввязываться.

**Антон Дыбов** эксперт по налогообложению

**Сколько стоит штатный работник**

Чтобы платить человеку в штате 10 000 рублей в месяц чистыми, работодателю нужно перечислять государству НДФЛ и взносы на пенсионное, медицинское и социальное страхование. Таков закон.

Налог по ставке 13% удерживают из выплаты. Значит, сумму надо увеличить так, чтобы после удержания НДФЛ получилось 10 000. Это дает примерно 11 500 рублей «грязного» оклада и 1500 рублей НДФЛ.

11 500 Р × 13% = 1500 Р;  
11 500 Р − 1500 Р = 10 000 Р

С «грязного» оклада работодатель еще платит страховые взносы. Не удерживает, а именно перечисляет отдельно из своих денег. Общий тариф по умолчанию 30% — 3450 рублей.

11 500 Р × 30% = 3450 Р

НДФЛ и взносы вместе — 4950 рублей, то есть 49,5% от чистого оклада 10 000 рублей.

1500 Р + 3450 Р = 4950 Р;  
4950 Р / 10 000 Р × 100% = 49,5%

А еще штатному работнику надо [оплачивать больничные](https://journal.tinkoff.ru/ne-boley/) и отпуск — время, когда он не приносит доход. И сдавать за него множество отчетов. Понятно, почему фирмы не горят желанием заниматься этим.

**В чем выгода компании, если работник — ИП**

Если уговорить человека стать ИП на упрощенной системе налогообложения (УСН) с налогом 6% от дохода, то можно платить ему 10 640 рублей. Из этой суммы ИП сам отдаст государству 640 рублей «упрощенного» налога, и вот они — чистые 10 000 рублей.

10 640 Р × 6% = 640 Р;  
10 640 Р − 640 Р = 10 000 Р

Для работодателя дополнительная нагрузка на чистый оклад в этом случае — 6,4%. Выгода по сравнению с штатным работником примерно 29%.

14 950 Р − 10 640 Р = 4310 Р;  
4310 Р / 14 950 Р × 100% = 28,8%

Работнику-ИП не надо оплачивать время болезни и отпуск — все за его счет. Нет и зарплатной отчетности — тоже плюс.

**В чем выгода для работника-ИП**

При одинаковой сумме на руки выгоды нет — сплошные убытки и хлопоты.

Надо зарегистрировать ИП, открыть расчетный счет, вести книгу учета доходов и расходов, раз в год сдавать декларацию по УСН. За счет в банке нужно будет платить.

[Открыть счет с бесплатной бухгалтерией](https://www.tinkoff.ru/business/rko/form/tj/)

А еще вам наверняка не сказали о ежегодных [страховых взносах](https://journal.tinkoff.ru/news/ip-vznos-2018/), которые ИПплатят просто по факту регистрации. В 2018 году это 32 385 рублей плюс 1% от доходов свыше 300 000 рублей.

[Готовы ли вы стать ИП?](https://journal.tinkoff.ru/ip-or-not-ip/)

И никакого [оплачиваемого отпуска, больничных](https://journal.tinkoff.ru/ask/ip-v-otpuske/), а также прочих гарантий по ТК для штатных работников.

[пп. 2 п. 1 ст. 419 НК](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/f4ff102a9228a8dad12c831ba03c457000a62d3c/)  
[п. 1 ст. 430 НК](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/c03008a92ccba28226abe4034e9aa43e3a2ffeb4/)

Компенсировать расходы и неудобства может разве что повышенный гонорар ИП в сравнении со штатником. Скажем, условные 13 000 рублей на руки вместо 10 000. Но и тут надо все посчитать, прежде чем соглашаться.

**А что, если налоговая проверка вскрыла, что работники — ИП?**

Оформление сотрудника как ИП — это хорошо известная схема, и она незаконна. Налоговики эту схему отлично знают со времен одной крупной нефтяной компании, которой больше нет. Эту схему раскрывают и доказывают [в два счета.](https://journal.tinkoff.ru/omg/ip-dogovor-nalogi/)

[ст. 75 НК](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/10fdf2faa7c30851b7673ac4ca893589c88f24f7/)  
[п. 3 ст. 122 НК](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/1bab8cfd8c4da82e8af44f7ebcbfa1716bac9586/)

Фирме доначислят НДФЛ и взносы со всех выплат ИП, выпишут штраф 40% от недоимки, а также пени. А если налоговый долг дотянет [до уголовного размера](https://journal.tinkoff.ru/news/198-199-uk/), директору будет еще больнее.

Работников-ИП, скорее всего, не тронут. Но могут и попытаться доказать сговор в уклонении от налогов. Ведь ИП изначально знали, для чего их заставляют оформляться. Тогда при худшем из вариантов они пойдут вслед за директором.

# Почему вы хотите присоединиться к нашей компании? Как отвечать на этот вопрос на собеседовании

Итак, почему вы хотите стать частью нашей организации?

С помощью этого вопроса работодатели оценивают стремление кандидата получить возможность работать в компании, что он знает о ней, и может ли организация сделать кандидату более интересное предложение.

Этот вопрос, наряду с другими (например, «Что вы знаете о нас?», «Что вы знаете о должности?») направлен на оценку двух ключевых областей. Во-первых, работодатель оценивает проделанную вами работу, то есть, ваши исследования. Таким способом вы показываете, насколько вы заинтересованы в их организации и возможности трудоустройства. Во-вторых, он анализирует, будет ли его предложение лучше, чем то, что уже есть у вас.

Ваш самый эффективный ответ покажет, что вы подготовились и знаете конкретные области, на которых специализируется работодатель. Надеюсь, вы также сможете подчеркнуть, насколько они совпадают с вашими интересами. Ваш ответ будет полным, если вы покажите, как потенциальный работодатель может удовлетворить ваши интересы, с которыми не справляется текущая организация.

Ваш монолог может быть длительным, в зависимости от количества областей, которые вас интересуют. Вот пример, который включает конкретную информацию и дает интервьюеру понимание вашего диапазона исследований.

Кандидат: «Как показывает мое исследование, вы являетесь лидером в своей области, потому что вы разработали данный продукт и сервис. Для меня очень важно работать в организации, которая гордиться тем, что она является лидером, и готова инвестировать в развитие уникальной продукции и услуг. Я читал в журнале «Forbes», что ваша компания вложила 100 млн. долларов в исследования и разработки продуктов нового поколения. Другой аспект, который нравится мне в вашей организации, это то, что она является многонациональной. Как пишет «Hoovers», 30% вашего дохода поступает из зарубежа. Деятельность моей компании сосредоточена исключительно в США. Один из моих критериев для профессионального роста – это опыт работы на международном рынке. Прочитав должностную инструкцию, я отметил, что международные путешествия являются частью работы. Я также знаком с отзывами ваших сотрудников (здесь лучше назвать их имена) и отмечаю их серьезный опыт. Для меня очень важно работать с умными, опытными профессионалами, потому что они помогают мне расти. Они также говорили о том, что им очень нравиться здесь работать. Я сделал вывод из тех видео, что ваша компания на самом деле заботиться о своих работниках».

# Как скрыть свои истинные намерения при трудоустройстве

09.02.2018

На собеседовании значительная часть сведений, которую сообщает о себе соискатель - либо приукрашена, либо является откровенной ложью. И рекрутерам эта печальная статистика отлично известна. Тех, кого HR-специалисты называют "профессиональными соискателями" принято всеми силами выводить на чистую воду, используя специальные приемы. Но как быть, если у вас есть что скрывать и вы не хотите быть достаточно искренним с рекрутером?

**Четко определитесь со своими истинными мотивами в трудоустройстве.**Считается, что на собеседовании как-то не принято активно поднимать тему денег и размера будущей зарплаты. Однако как быть, если именно и только из-за зарплаты вы устраиваетесь в эту компанию? Да вам по большому счету все равно куда трудоустроиться - у вас кредит неоплаченный висит и закончились средства к существованию. Увы, такой прозы жизнь рекрутеры не приемлют, а посему придется выдавать более благовидные мотивы. Но согласитесь, что для того, чтоб что-то скрыть, надо точно и в деталях представлять, что вы скрываете. Только тогда обман успешен. Главное - не поддаваться на удочку рекрутеров и не считать свои истинные намерения и мотивы чем-то постыдным. Ну и что с того, что в компании вас в первую очередь привлекает зарплата или крутой соцпакет? На самом деле все ваши конкуренты-соискатели жаждут того же самого, просто кто-то это более умело маскирует, а кто-то даже признаться себе в этом боится. И проигрывает.

**Определите "стоп-мотивы" для трудоустройства в конкретную компанию по описанию вакансии**. Все компании разные по своей сути и работодатели испытывают порой очень разные ожидания от будущих сотрудников. Ваша задача - еще до собеседования или на первых минутах встречи с рекрутером понять, что категорически не приемлет эта компания. Кто-то может вполне спокойно отнестись к вашему интересу получать больше, но вряд ли будет согласен обсуждать с кандидатом какие-то вопросы, связанные с социальным пакетом. Другие же будут насторожено относиться к карьеристам, которые готовы на многое для собственного карьерного или профессионального роста. Это называется "стоп-мотивами", т.е. тем, что является нежелательными чертами в психологическом профиле будущего сотрудника. Как только определитесь со всеми "стоп-мотивами" и соотнесете их со своими реальными мотивами трудоустройства, вам будет уже гораздо проще выстраивать стратегию общения даже с самым придирчивым рекрутером.

**Взгляните на свою трудовую биографию с позиции недоверчивого работодателя**. Ошибка большинства соискателей - некритичная убежденность в том, что им изначально верят и собеседование проводится лишь с целью дополнить информацию из резюме. Нет, собеседование - это в первую очередь проверка на правдивость того, что содержится в резюме, во вторую очередь - определение того, что вы пытаетесь скрыть и только уже потом - дополнение информационной картины в целом. Вот из этого и исходите, когда мысленно готовитесь к вопросам рекрутера. Войдите в роль своего оппонента и продумайте минимум 10 каверзных вопросов, о которых вы даже слышать не хотите. Затем, на каждый напишите или мысленно проговорите свои варианты ответов. Вопросы должны касаться не только фактов трудовой биографии, но и того, что вы пытаетесь скрыть от рекрутера. Если среди ваших друзей найдется критик, то можете попросить его сыграть роль недоверчивого работодателя.

**Надежно "упакуйте" свои истинные мотивы и будьте готовы увести внимание рекрутера от своей уязвимости**. Подготовьте своеобразные антитезисы к тем моментам, когда рекрутер слишком близко подбирается к тому, что вы хотели бы скрыть. Например, вам по большому счету безразличны успехи компании на рынке труда, но лучше заранее прочитать на ее сайте всю доступную информацию и дать рекрутеру понять, что да - вы заинтересованы в сотрудничестве именно с этим работодателем. Совершенно не интересны обязанности, которые идут вкупе с привлекательной зарплатой? Что ж, все равно без подготовки не обойтись - внимательно ознакомьтесь с кругом обязанностей в аналогичной должности и непременно отрепетируйте то, как подадите свой опыт в работе такого рода. Будьте готовы к совершенно странному на соискательский взгляд вопросу "что вам интересно в этой работе". Понятно, что это - зарплата, соцпакет и хорошая должность. Но развернутый ответ, связанный с вашими профессиональными обязанностями, хотя бы слегка усыпит бдительность недоверчивого работодателя. Иллюстрируйте все жизненными примерами, лучше - собственными. Это придаст вашему рассказу убедительности и достоверности.

Юлия Чалова.

# Что проверяет служба безопасности компании при трудоустройстве на работу?

12.02.2018

Зачастую при трудоустройстве ваше резюме и трудовая биография проверяется не только рекрутерами. Если в компании имеется служба безопасности, то знайте - вас проверят и по этой линии, хотя о самой проверке вам могут и не сообщить. По статистике, более 35% отказов в трудоустройстве случаются именно из-за того, что соискатель не прошел именно проверку по линии службы безопасности. Давайте выясним, что интересует их в биографии соискателя больше всего.

**Кредитная история, информация о долгах и займах.**Редкий работодатель напрямую спросит у соискателя о том, как на самом деле обстоят его финансовые вопрос. Но чрезмерно закредитованные сотрудники - не лучший выбор для компании, ведь на первый план для них выходит именно финансовая мотивация, а значит они с легкостью могут переметнуться к более выгодному конкуренту. Именно такова логика работодателя, хотя согласитесь, что такой сотрудник вполне может больше дорожить свои местом работы - ему ведь приходится платить весьма круглую сумму каждый месяц. Соискатель попадает в зону риска, если его кредитная нагрузка превышает 15% от размера месячного дохода, а если приближается к 45%, то он становится нежелательным сотрудником для компании. Так же считается, что такие сотрудники не умеют планировать свое финансовое будущее. Да, звучит абсурдно, ведь к долгам человека могла подтолкнуть трудная ситуация, например, болезнь близкого. Но увы, эти факторы при проверке не учитываются.

**Информация о наличии судимости.**По логике вещей эту информацию должны проверять обычно при приеме в государственные структуры, типа силовых ведомств. Но нередки и довольно абсурдные моменты, когда информация о наличии или отсутствии судимости проверяется просто так, для подчеркивания собственной солидности. Зачастую даже само руководство компании не может самому себе внятно объяснить, есть ли объективная необходимость в такого рода проверке, но тем не менее, каждый соискатель, прошедший определенное количество туров собеседований подвергается именно такой проверке тоже. Конечно, вас могут напрямую спросить об этом на собеседовании, но знайте, если разговор зашел на эту тему, то служба безопасности обязательно проверит этот пункт.

**Наличие полезных или компрометирующих связей.** Социальные сети в помощь всем любопытствующим - сегодня можно практически по каждому пользователю интернета составить не только его психологический портрет, но и детально просканировать его круг общения. С кем вы общаетесь, есть ли среди ваших знакомых те, кто может оказаться полезным для компании и насколько вы дружны с этими людьми - подобная аналитика вполне может оказаться в круге интересов службы безопасности. Особенно если от будущего сотрудника ожидается общение с коллегами и налаживание контактов с другими организациями. Компрометирующие связи - тоже в зоне интересов службы безопасности, особенно если вы претендуете на какие-то ключевые или публичные позиции.

**Неформальный психологический профиль соискателя.**Аккуратен, коммуникабелен, быстро обучается новой информации - подобные клише уже не впечатляют ни одного работодателя и по факту не несут в себе никакой полезной информации о соискателе. Другое дело - то, что удастся раскопать при внимательном анализе его аккаунтов, причем - в нескольких социальных сетях. И поверьте, тут уж будут копать действительно глубоко, заглядывая на максимально дальние сроки - как менялись ваши интересы и увлечения в последние 5-8 лет, добавляете ли вы коллег в друзья, насколько отличаются ваши профили ВКонтакте и на Фейсбуке от Одноклассников или Инстаграма. Все эти вопросы напрямую не относятся к вашей профессиональной компетенции, но вполне могут заинтересовать службы безопасности компании. Как следует "погуглив" о вас можно узнать действительно многое, ведь все, что однажды попало в сеть, остается в ней навсегда.

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.

# Казалось бы, неплохие вопросы для завершения собеседования, которые выставят вас несведущим глупцом

* Слишком специфичные вопросы о проблемах компании на собеседовании могут выставить вас несведущим глупцом.
* Вместо этого, задавайте вопросы, которые продемонстрируют вашу любознательность.
* Хорошим вопросом станет «Не могли бы вы мне объяснить, куда движется ваша компания?»

На каждом собеседовании рано или поздно наступает момент, когда работодатель спрашивает о том, есть ли у вас какие-либо вопросы. В этот момент наступает ваше время для того, чтобы продемонстрировать свои познания и любознательность касательно работы компании.

Но последнее, что вам следует делать на этом этапе – выставлять себя человеком, думающим, что он знает абсолютно всё о миссии компании и её потенциальных проблемах.

«Будьте очень осторожны, задавая слишком специфичные вопросы, - рассказал Business Insider Роберт Хоман, руководитель Glassdoor, - Иногда люди проводят дома исследования, а затем приходят на собеседования с полной уверенность в своих глубоких познаниях о проблемах, имеющихся в компании».

Задавая слишком специфичные вопросы, вы рискуете показать недостаток понимания того, чем занимается компания.

Хоман говорит, что слишком специфичные вопросы часто «свидетельствуют о том, что человек не понимает того, о чем пытается рассуждать, поэтому делают смелые заявления, которые не являются правдой».

Хоман приводит следующий пример:

«Возможно, вы читали в интернете о компании, в которой продавцы чувствовали себя несчастными и имели проблемы с набором показателей. И вот приходите вы и говорите – Мне кажется, что продуктивность ваших продаж падает, что вы планируете с этим делать? Если это действительно случится, то такой ход может впечатлить вашего собеседника, но это очень опасный вопрос. Потому что существует как минимум 50% вероятности того, что это, на самом деле, не так. Здесь, как всегда, палка о двух концах».

Очень часто информация, которую соискатели находят в интернете не сопровождается истинным контекстом, которая могла бы позволить судить о положении дел в компании. Вместо этого отдайте предпочтение вопросам, которые выразят вашу любознательность.

Хорошая альтернатива: «Не могли бы вы рассказать мне, куда движется ваша компания?»

«Если вы разговариваете с лидером компании, то это будет прекрасный вопрос, потому что именно он сможет дать вам наиболее объективный ответ, - говорит Хоман, - Именно он сможет четко донести до вас ответ на этот вопрос. И это будет вдохновляюще».

Если вы всё же настойчиво желаете узнать больше о какой-то специфической проблеме, о которой вы прочитали в интернете, задайте вопрос так, чтобы не звучать грубо. Хоман говорит, что ваш вопрос должен звучать естественно и не должен нести с собой ноты осуждения.

«Я бы сказал – я прочитал об этом на таком-то сайте не могли бы вы рассказать мне об этом подробнее? Действительно, этим можно поинтересоваться. Потому что очень часто компания имеет совершенно иной взгляд на те или иные перспективы и ситуации, поэтому подобный вопрос поможет вам получить полную картину, включающую корпоративное видение ситуации», - говорит Хоман.

«Если же работодатель всё равно воспримет ваш интерес с обидой, то держу пари, что это не то место, где вы бы хотели работать» - добавил он.

# Пережить собеседование: тактика, поведение и вопросы

Последний герой — это тот, кто пережил собеседование и дошёл до конца. Отличный материал от The Guardian о том, как выстоять на собеседовании и о том, что на самом деле происходит, когда вас туда приглашают. 8 фактов, о которых раньше вы не задумывались.

**1. Работодатели не хотят слушать про ваши слабые стороны, они они хотят видеть, что вы настроены на самоанализ**

"Каковы ваши слабые стороны?"

На этот вопрос ответить сложно, но если вы пытаетесь понять, что именно хочет с его помощью узнать ваш собеседник, то самым лучшим решением будет ответ, который выделит вас среди других претендентов на должность. “На самом деле никто не собирается уличать вас в ваших слабостях”, - поясняет Сара Арчер, бизнес-тренер и соучредитель CareerTree. “Они всего лишь пытаются понять, способны ли вы анализировать собственные действия, обучаться и развиваться дальше. Таким образом, вы должны выбрать и назвать такую свою слабую сторону, с которой вы однозначно сможете справиться”.

Например, вы страдаете невнимательностью к деталям (это не значит, что все теперь будут говорить, что невнимательны к деталям — придумайте свою слабость в окнце концов! — прим icanchoose.ru). "Объясните, что для этого вы выделяете дополнительное время на корректуру своих работ и выявление неточностей. Одним словом, выберите то, что не является основополагающим для вашей потенциальной должности, и расскажите, как вы боретесь с этим”.

**2. Составьте майнд-карту, если вам сложно рассказывать о своих профессиональных качествах**

Зачастую при описании собственных навыков и умений вы можете столкнуться с трудностями. Тем не менее, и к таким вопросам можно подготовиться, применив некоторые техники. “Используйте прием брейнсторминга”, - предлагает Клэр Дженкинс, бизнес-тренер и основатель 121 Interview Coaching. "Выберите какой-либо один из своих навыков, напишите его в центре листа бумаги и поразмыслите о том, при каких условиях вам приходилось им пользоваться (в процессе работы и отдыха). Неважно, насколько банальными вам покажутся примеры. Используйте их, чтобы найти лучший ответ на вопрос о вашей профессиональной компетентности”. Если у вас нет конкретных примеров, используйте те, которые демонстрируют аналогичные навыки и умения.

**3. Проиллюстрируйте перечень своих профессиональных навыков примерами из опыта работы**

Вопросы о степени вашей квалификации теперь стандартная часть процесса собеседования. Кэтрин Бурик, основатель The Interview Doctor, рекомендует: “То, что вы расскажете о своем опыте, наглядно проиллюстрирует ваше прошлое и возможность вашего успеха в будущем. Я призываю всех подготовить небольшой монолог, чтобы с его помощью прокомментировать все, о чем говорится в резюме, и произнести его в самый удобный момент”.

Степень вашей профессиональной компетенции характеризует вас как потенциального сотрудника, представляющего компанию.”Я предлагаю вам еще до собеседования записать, что на ваш взгляд в долгосрочной перспективе может способствовать успеху в работе. Выберите соответствующие истории из собственного опыта, которые подтвердят ваше соответствие заданной планке”.

**4. Задействуйте все свои связи в данной области, чтобы подготовиться к собеседованию**

Самое главное перед визитом в кабинет работодателя - успеть подготовиться должным образом. "Убедитесь, что вы знаете по максимуму о вакансии и о самой компании, а если у вас есть знакомые в данной сфере, обратитесь к ним за информацией. Чем больше знаний у вас будет, тем увереннее вы будете чувствовать себя, отвечая на вопросы”, - поясняет Маргарет Буй, бизнес-тренер и основатель Land That Job!.

**5. Никогда не задавайте очевидных вопросов**

Когда наступает ваше время задавать интересующие вас вопросы, учтите, что вы не должны ни в коем случае пытаться выяснить что-то, на что вы обязаны априори знать ответ (например, то, что выложено на сайте компании), - говорит Виктория Маклин, специалист по написанию резюме и бизнес-тренер. Даже если собеседование подходит к концу, ваши вопросы - еще одна возможность продемонстрировать себя в лучшем свете. "Мне нравится, когда вопросы демонстрируют интеллект или стратегическое мышление. Например:.”Каким образом данный аспект влияет на стратегию развития вашего бизнеса?”, “Каким образом сегодняшняя экономическая ситуация влияет на перспективы роста вашей компании/ на вашу базу клиентов/ на ваши доходы?" Вы можете усовершенствовать любой общий вопрос, который задаете, если свяжете его с компанией, на карьеру в которой рассчитываете”.

**6. Используйте технику “процесса внимания” при подготовке к собеседованию**

Процесс внимания - это методика, которой обучаются, чтобы пройти собеседование и показаться настоящим профессионалом в глазах работодателя, когда вас застают врасплох тем или иным вопросом. "Для этого записывайте свои ответы от руки во время подготовки - в том виде, как вы собираетесь отвечать. Не думайте о грамматике или пунктуации - пусть все смотрится естественно. Затем отложите лист с ответами подальше, задавайте себе вопросы один за другим и отвечайте на них по памяти”, - рассказывает Джон Грегори, бизнес-тренер и редактор win-that-job.com.

"Тот факт, у вас уже есть рукописные ответы, должен помочь вам вспомнить их, в то время как непринужденный стиль письма означает, что звучать они будут естественно. Таким образом вы сможете быстро сориентироваться, сочетая текущие мысли с тем, что сохранится в вашей памяти, при этом в голове у вас не будет каши и вы почувствуете себя уверенным”.

**7. Если вы обладаете небольшим опытом работы, будьте более эмоциональны**

Вы можете пойти на собеседование, не имея опыта работы. Джилл Миллер, научный консультант в CIPD, советует: “Если это так, попробуйте получить его, пока находитесь в поиске подходящих вакансий. Например, в отрасли, на работу в которой вы претендуете, или в качестве волонтера. Заодно вы усовершенствуете свои навыки. Не имея подходящих примеров работы в конкретной отрасли, используете по максимуму то, что уже есть. Что вы получили от учебы в университете? Как насчет отдыха или работы в выходные?"

Страсть иногда может заменить нехватку опыта. "Если компания собирается взять кого-то с ограниченным опытом работы, то в кандидате они ищут прежде всего внутренний драйв и страсть к тому, что он делает. Например, если кто-то говорит, что обожает плавать, то я бы в первую очередь попросил подробнее рассказать об этом. Как часто он плавает, участвует ли в соревнованиях, что именно так его увлекает в этом виде спорта? Таким образом я увижу, на самом ли деле человек буквально одержим походами в бассейн или же это просто случайное хобби”, - поясняет Миллер.

**8. Покажите, что вы в состоянии решать проблемы**

Вряд ли вы всегда будете оказываться самым квалифицированным специалистом среди всех кандидатов, однако, вы всегда сможете склонить чашу весов в свою сторону, сосредоточив внимание на том, какие свои навыки вы сможете употребить в новой должности. "Если ваши конкуренты обладают серьезным опытом, постарайтесь продемонстрировать собственную стойкость, выдержку и покажите, как вы сможете проявить себя с лучшей стороны, оказавшись в новой роли”, - говорит Энтони Таки, руководитель программы приема на работу молодых специалистов в Allianz. "Допустим, это может быть нестандартный подход к решению проблемы, выход из сложной ситуации или свежие идеи, возникшие у вас как у специалиста в другой области или выпускника, только что покинувшего стены университета. В сочетании с вашей способностью обсудить напрямую то, что на самом деле волнует вас и мотивирует на работу в компании, это поможет вам получить желанное место”

# 29 гениальных вопросов, которые необходимо задавать в конце каждого собеседования

Не стоит забывать, что собеседование - это двусторонний процесс.

Работодатели оценивают кандидатов и наоборот, потому что и те, и другие хотят убедиться в том, что делают правильный выбор.

Если представитель компании предлагает вам поменяться ролями и задать ему свои вопросы, не упускайте эту возможность. Это лучший способ определить, будете ли вы счастливы на этой работе и сможете ли добиться своих целей с ее помощью.

"Когда вы начинаете задавать вопросы, динамика собеседования меняется, и представитель компании начинает воспринимать вас иначе", - говорит Тери Хокетт, экс-глава крупной корпорации и специалист по выработке карьерных стратегий. - "Вы получаете возможность узнать подробности, которые в противном случае остались бы за кадром".

Президент TalentZoo Эми Хувер утверждает, что есть и другая причина. "Многие работодатели считают кандидатп, который не задает вопросов, не заинтересованным в должности или, что еще хуже, просто глупым", - сообщает она. Таким образом, вы должны подготовить минимум четыре вопроса (на случай, если некоторые из них всплывут в ходе беседы).

При этом Хувер настоятельно советует не задавать вопросы только для того, чтобы не показаться глупым. Чтобы ответы принесли вам пользу, спрашивайте о том, что вы действительно хотите узнать.

"Ваши вопросы могут решить вашу судьбу", - поясняет она. - "Если вы все тщательно не взвесите, ваш вопрос принесет больше вреда, чем пользы (например, если вы предложите обсудить то, что уже обсуждалось). Обязательно задавайте умные вопросы, располагающие к беседе".

К счастью, существует немало удачных вариантов.

Предлагаем вашему вниманию список из 29 вопросов, которые можно задать представителю компании в конце собеседования (при условии, что он на них еще не отвечал), чтобы лучше понять потенциального работодателя и должность, которую он предлагает, а также произвести на него благоприятное и стойкое впечатление:

**1. Я ответил на все ваши вопросы?**

Перед тем, как задавать свои вопросы, выясните, не хочет ли представитель компании узнать о чем-нибудь еще. Вы можете сказать что-то вроде: "У меня есть к вам пара вопросов, но прежде, чем мы к ним приступим, я хотел бы убедиться в том, что в полной мере раскрыл интересующие вас темы. Может быть, вы хотите, чтобы я что-то пояснил или привел какие-то примеры?"

"Ваш собеседник обязательно оценит это предложение. Кроме того, ответ поможет вам оценить, хорошо ли вы справились", - говорит Билл Йорк, основатель кадрового агентства Tudor Lewis, которое более 30 лет занимается подбором руководящих кадров.

Если собеседник отказывается и сообщает, что вы ответили на все вопросы, скорее всего, вы прекрасно справились. Если он просит что-то прояснить или перефразировать какое-то утверждение, это означает, что вы действительно допустили ошибку, но у вас есть шанс исправиться.

**2. Как вы думаете, кто был бы идеальным кандидатом на эту должность и по каким критериям его можно было бы сравнить со мной?**

Хувер рекомендует задавать этот вопрос, чтобы убедиться, что качества, которыми вы обладаете, соответствуют потребностям компании. Если соответствия нет, вы быстро это поймете и сможете потратить свое время более рационально.

**3. Перед кем я буду отчитываться? (если руководителей несколько, попросите описать официальную и неофициальную иерархию)**

"Если вам приходится отчитываться перед несколькими руководителями, иерархия очень важна", - пишет автор книги "301 умный ответ на сложные вопросы для собеседования" Вики Оливер. -

"В этом случае вам понадобится знать так называемый "внутренний расклад". То же самое касается подчиненных - вам нужно узнать о них как можно больше до того, как вы вступите в должность".

**4. Как появилась эта позиция?**

Этот вопрос позволяет узнать, позволяет ли она расти или заставляет стоять на одном месте.

**5. Как бы вы описали культуру компании?**

Хувер утверждает, что ответ на этот вопрос дает широкое представление о корпоративной философии и стремлении заботиться о сотрудниках.

**6. Пожалуйста, назовите своих главных конкурентов. В чем вы их превосходите?**

"Это вопрос не для слабонервных, однако он действительно доказывает, что вы думаете о будущем компании и хотите помочь ей в достижении высоких целей", - сообщает Питер Харрисон, генеральный директор Snagajob.

**7. Помимо профессиональных навыков, необходимых для выполнения работы, какими личными качествами должен обладать человек, желающий принести максимальную пользу компании?**

"Зная, какие качества, по мнению потенциального работодателя, помогут вам преуспеть, вы сможете определить тип культуры и управленческие ценности компании и узнать, удастся ли вам вписаться", - говорит Хувер.

**8. Есть ли у вас сомнения в моей квалификации?**

Этот вопрос делает кандидата уязвимым, но при этом подчеркивает его уверенность в себе и желание открыто обсуждать свои слабости с потенциальным работодателем.

**9. Что в вашей работе нравится вам больше всего?**

Хувер утверждает, что этот вопрос очень важен, потому что он "создает ощущение товарищества". "Представители компаний - тоже люди, и они любят говорить о себе и о том, что им хорошо известно", - добавляет она. Кроме того, этот вопрос позволяет получить внутреннюю информацию о преимуществах работы в конкретной компании.

**10. Можете ли вы рассказать мне о том, как будет организована совместная работа с руководителем?**

Зная о том, как руководство компании взаимодействует с подчиненными, вы сможете решить, подходит ли вам принятый в ней управленческий стиль и удастся ли вам раскрыть свой потенциал в существующих условиях.

**11. Не могли бы вы рассказать об этапах, которые необходимо пройти, чтобы получить предложение?**

"Используйте любую возможность, чтобы узнать о том, что вас ждет", - советует Хувер. -

"Спрашивая о "предложении", а не о "решении", вы получаете более конкретную информацию, потому что "решение" - это очень общее понятие, а "предложение" обозначает момент, предшествующий подписанию договора".

**12. Пожалуйста, оцените соответствие деятельности компании ее ключевым ценностям. Какой аспект деятельности вы стремитесь улучшить?**

Харрисон утверждает, что эта формулировка позволяет в неоскорбительной манере спросить о недостатках компании. Разумеется, о них стоит узнать прежде, чем принимать предложение. В качестве бонуса вы продемонстрируете свою дальновидность и желание понять внутреннюю систему компании как можно раньше.

**13. С какими трудностями столкнется специалист, который займет эту должность?**

Если вам ответят, что никаких трудностей не предвидится, отнеситесь к этому заявлению с опаской.

**14. Каким образом те, кто занимал эту должность ранее, достигали успеха?**

Ответ на этот вопрос позволяет понять, каким образом компания определяет для себя успех сотрудников.

**15. Если бы вы меня наняли, как бы выглядел мой обычный рабочий день?**

"Разумеется, этот вопрос свидетельствует о вашем желании получить работу", - говорит Харрисон. - "Кроме того, он позволяет лучше понять, чем именно вам придется заниматься на ежедневной основе, и решить, хотите ли вы этого. Посредством открытого диалог об ожиданиях и ответственности вы сможете убедиться в том, что вам представилась возможность получить работу мечты, а также в том, что у вас есть навыки, необходимые для достижения успеха".

**16. Какие сотрудники добиваются успеха в вашем коллективе? Какие качества необходимы для того, чтобы справляться с обязанностями и двигаться вперед?**

"Этот вопрос поможет вашему собеседник понять, что вы заботитесь о своем будущем в компании, и определить, подходите ли вы для рассматриваемой должности", - пишет Оливер. - "Слушая собеседника, мысленно представляйте себе человека, которого он описывает", - советует она. - "Этот человек должен быть похож на вас".

**17. Должен ли я еще с кем-нибудь встретиться? / Не хотели бы вы меня еще кому-нибудь представить?**

По словам Хувер, компания, которая стремится знакомить кандидатов с их потенциальными коллегами, высоко ценит командную работу. Кроме того, если собеседник скажет, что запланировал для вас еще четыре встречи, вы будете иметь более четкое представление о временных рамках.

**18. Как вы помогаете сотрудникам расти в профессиональном плане?**

Харрисон утверждает, что этот вопрос свидетельствует о желании упорно трудиться и развиваться вместе с компанией. Это особенно важно для должностей с почасовой оплатой, поскольку для них характерен высокий коэффициент текучести кадров, и компании всегда ищут людей, которые мыслят в долгосрочной перспективе.

**19. Как вы реагируете на конфликты, возникающие между сотрудниками?**

"Знания о процессе разрешения конфликтов дают представление о культуре компании", - утверждает Харрисон. Но что еще более важно, задавая вопрос о конфликтах, вы демонстрируете понимание того, что умение справляться с разногласиями необходимо для роста и развития.

**20. Будет ли у меня возможность встретиться с потенциальными коллегами или руководителем на одном из собеседований?**

"Встреча с коллективом - неотъемлемая часть хорошо организованного процесса приема на работу", - говорит Хувер. - "Если вам в ней отказывают, это повод насторожиться".

**21. Как вы оцениваете успехи сотрудников?**

Критерии, по которым оцениваются успехи сотрудников, невероятно важны. Они позволяют понять, соответствуют ли ценности работодателя вашим ценностям и сможете ли вы профессионально развиваться в этом коллективе.

**22. Какие проблемы стоят перед компанией в текущий момент? Какие отделы отвечают за их решение?**

"Вопрос о проблемах помогает поддержать диалог, поскольку у вашего собеседника наверняка имеется мнение на этот счет", - пишет Оливер. Ответ даст вам представление о его личности и амбициях и, скорее всего, позволит задать дополнительные вопросы.

**23. Когда вы планируете принять решение и когда мне ждать от вас звонка?**

Этот вопрос доказывает, что вы заинтересованы в должности и с нетерпением ждете решения потенциального работодателя.

"Убедившись в том, что вам нравится культура компании, а предлагаемая ею должность вам подходит, постарайтесь определиться со сроками", - советует Хувер. - "Так вы поймете, сколько нужно ждать перед тем, как двинуться дальше".

**24. Это новая должность? Если нет, то почему ее покинул предыдущий специалист?**

На первый взгляд, вопрос звучит неудобно, однако Харрисон утверждает, что его задают очень часто. Он подчеркивает интеллект и аналитические способности кандидата, желающего знать, почему его предшественника не устроила должность.

Если человек ушел потому, что его повысили, это тоже очень полезная информация.

**25. Как вы думаете, какой будет компания через три года и какую роль в ней будет играть человек, занимающий эту должность?**

По словам Харрисона, задавая этот вопрос, вы демонстрируете собеседнику, что способны мыслить масштабно, хотите остаться в компании надолго и стремитесь внести свой вклад везде, где бы ни оказались.

**26. Я прочел в журнале Х, что ваш генеральный директор... Можете рассказать об этом подробнее?**

Оливер утверждает, что такое вопросы позволяют продемонстрировать высокий уровень подготовки и искреннюю заинтересованность в компании и ее лидерах.

**27. Как часто от вас уходят сотрудники и как вы с этим боретесь?**

Если вам кажется, что вопрос звучит нахально, Харрисон спешит это опровергнуть: "Это умный вопрос от человека, который знает, как важна безопасность. Анализируя ответ, нетрудно понять, что за компания перед вами и нравится ли людям в ней работать".

**28. Что еще я могу сделать, чтобы помочь вам принять решение?**

"Это простой и вежливый вопрос, обычная перестраховка", - утверждает Хувер. - "Задавая его, вы лишний раз демонстрируете свой энтузиазм, но при этом не выглядите навязчиво".

**29. Как вы думаете, что еще следует знать человеку, который собирается здесь работать?**

Хувер предлагает задавать этот вопрос в самом конце, чтобы дать себе небольшую передышку. "Кроме того, вы можете получить важные ответы, на которые даже не рассчитывали", - добавляет она.

# 9 советов про собеседования от рекрутера

Мои посты-рекомендации соискателям все еще не имеют отношения к текущему или предыдущим работодателям.

**1. Это двусторонняя встреча, как я говорю всем участникам**

Соискатель оценивает работодателя, компания оценивает кандидата. это лишь одна, но наиболее веская причина, почему нельзя нервничать, нужно оставаться при холодном рассудке, чтобы впоследствии принять правильное решение, если вам сделают предложение о работе.

**2. История компании, которую нужно прочитать заранее**

На интервью часто задают вопросы о значимых событиях компании, её эмблеме или товарном знаке. даже, если на собеседовании не спросят, всегда лучше знать больше о своем будущем работодателе.

**3. Опыт и другая информация об интервьюерах, имена которых лучше спросить при согласовании даты и времени собеседования**

Заглянуть в соцсети, особенно в профессиональные, и посмотреть профили будущих интервьюеров поможет правильнее выстроить диалог, а также лучше понять команду и, возможно, атмосферу компании.

**4. Описание вакансии, которое не всегда существует в письменном виде**

Но если оно есть, вам нужно его прочесть и ни один раз.

**5. Репетиция в 3-5 минут краткого рассказа о себе и ответов на самые задаваемые вопросы**

Репетировать лучше при ком-то или на камеру или устно, и нужно засечь, действительно ли укладываетесь в 3-5 минут. так вы сможете подготовиться кратко и четко отвечать на вопросы, и вас не застанет врасплох просьба рассказать о себе.

**6. Традиционные интервью**

Этот тип собеседования наиболее часто проводят, поэтому к ним проще всего подготовиться. вас попросят рассказать о своем опыте, расспросят о причинах окончания работы у других работодателей и мотивации на работу, могут задать вопросы о семье и хобби, домашних животных. могут еще задать вопрос о том, кем вы себя видите через 5-10 лет, какую последнюю книгу читали и другие распространенные вопросы. если в резюме указано знание иностранного языка могут часть интервью провести на нем.

**7. Стрессовые интервью**

Их проводят по определенным причинам, но основная задача - вывести вас из равновесия и проверить вашу реакцию. оставайтесь сами собой, какими бы сложными не были вопросы и сами интервьюеры.

**8. Искренность ответов**

Конечно, не стоит выкладывать всю подноготную и критиковать текущего и бывших работодателей и коллег, но и врать не следует.

9. Реакция на любые вопросы.

Иногда на интервью задают провокационные вопросы. если вы не хотите отвечать, это ваше право, но отказаться следует дипломатично.

# 18 удачных ответов на каверзные вопросы во время собеседования

Некоторые работодатели во время собеседования предпочитают довольно жесткие вопросы, чтобы сбить вас с толку и заставить рассказать то, что вы пытаетесь скрыть или же просто проверить, как вы ведете себя под давлением, понять принцип вашего мышления. В любом случае, к хитрым вопросам надо быть готовым. Журналисты *Business Insider*сделали небольшую подборку интересных ответов.

Учтите, что многие из этих ответов являются только примерами и необязательно будут уместны в вашем конкретном случае. Помните, на собеседовании лучше не врать и оставаться собой. Рассказ о том, что вы всегда успеваете до дедлайна и компания никогда не теряла денег из-за вас, должен не просто красиво звучать, а также быть правдой.

**1. Какова ваша самая большая слабость, которая реально является слабостью, а не скрытым преимуществом?**

Я очень нетерпелив. Я ожидаю, что мои сотрудники проявят себя на первом же задании. Если они не справляются, мне сразу же хочется сделать все самому. Чтобы компенсировать свою слабость я начал очень четко объяснять людям, что именно от них требуется.

**2. Попытаетесь ли вы занять мою должность?**

Возможно, через 20 лет, когда вы уже будете руководить всей компанией. Кто знает, может именно я смогу помочь вам в управлении одним из отделов.

**3. Вы часто меняли карьеру. Почему моя компания должна стать полем для ваших экспериментов?**

Я считаю, что смена карьер делает меня даже более ценным сотрудником, потому что у меня есть разноплановый опыт, позволяющий решать проблемы креативно.

**4. Если вы знали, что дела у прежнего работодателя шли не очень хорошо, почему не ушли из компании?**

Я тяжело работал, чтобы сохранить свою работу в то время, как всех вокруг меня сокращали. У меня не оставалось времени для поисков другой работы. В нашей области сокращения являются частым процессом. По крайней мере, я сделал все, что мог.

**5. Если вы поработаете здесь в течение пяти лет, так и не получив повышение по службе, вас это расстроит? Многие из наших сотрудников оказываются в такой ситуации**

Я считаю себя амбициозным, но также и практичным. Пока я продолжаю учиться и расти на своей должности, то буду счастлив. Разные компании продвигают людей с разными скоростями, и я уверен, что работа на вас обеспечит мне мотив и стимул на много лет.

**6. Судя по резюме, вас дважды увольняли. Как вы себя чувствовали после этих событий?**

После того, как я отошел от шока, чувствовал себя только сильнее. Это правда, что меня дважды увольняли, но в итоге я находил работу в лучшей компании, с большей ответственностью и зарплатой.

**7. Вы в свои «за 40» говорите мне, что готовы начать карьеру с нуля, только чтобы попасть к нам в компанию?**

Иногда нужно сделать шаг назад, чтобы продвинуть свою карьеру вперед. Старт с начального уровня позволит мне лучше узнать ваш бизнес. Моя предыдущая карьера была построена в другой сфере и я готов начать сначала в вашей. Зарплата того стоит.

**8. Как специализация в философии подготовила вас к этой работе?**

Философия совсем не подготовила меня к карьере архитектора, но помогла лучше понять себя. После двух лет размышлений над своей жизнью, я посетил Чикаго и влюбился в здешнюю архитектуру. Придя домой, я разослал заявки в архитектурные школы по всей стране и меня приняла одна из лучших. Я никогда не оглядывался назад, это именно та карьера, которой мне следовало заниматься изначально.

**9. На какие риски вы шли в последнее время? Как это заканчивалось, хорошо или плохо?**

Раньше я работал в большой международной PR-компании, где жизнь была весьма однообразной, но комфортной. Сотрудники уходили из офиса в 6 часов, а нашими клиентами были биотехнологические компании, которые реально доверяли нашему топ-менеджменту. По прошествии нескольких лет у меня появилось чувство, что я не изучаю ничего нового, и, признаюсь, мне стало скучно. Тогда я решил, что если соглашусь на должность в меньшей PR-фирме, то работа станет интереснее.

Я присоединился к небольшой компании, которые существовала всего пять лет. Решение оказалось колоссальной ошибкой. Топ-менеджмент был ужасно непрофессиональным, у них не было контактов с газетами и телевидением, необходимых для обслуживания наших клиентов должным образом. Я был единственным человеком со всей фирмы, у которого вообще были какие-либо контакты! Клиентам давались обещания, которые нереально было выполнить. Полное фиаско.

После шести месяцев такой работы я позвонил в большую фирму, где работал раньше, и попросился обратно. К счастью, они не заменили меня. Конечно, мне немножко досталось за отсутствие лояльности, но они с радостью наняли меня обратно. С того времени, я работал там с чувством благодарности и скуки… и именно поэтому я сейчас на собеседовании с вами.

**10. Какие риски и недостатки вы видите в должности, на которую претендуете?**

Учитывая, что главный офис находится через полмира, есть вероятность, что я не смогу достаточно взаимодействовать с руководством. Но, с другой стороны, расстояние можно преодолеть за счет круглосуточной связи через видеозвонки и электронную почту.

**11. Почему вы так много времени не работали и почему хотите получить должность именно сейчас?**

Когда у меня родились близнецы, то муж работал 24/7, а мне необходимо было уделить всю себя детям. Но все это время я действительно скучала за работой. К счастью, я не отказалась от нее полностью и в течение этих лет консультировала некоторых старых клиентов.

**12. Если вы бы нанимали кого-то на эту должность, какие качества вы бы искали?**

Я бы искал три основных способности:

1. Решать проблемы;
2. Выстраивать прочные рабочие отношения;
3. Заключать сделки.

Кандидат, который обладает всеми тремя навыками, стал бы отличным бизнес-директором. Позвольте мне рассказать немного о своей биографии…

**13. Сколько часов в неделю вы обычно работаете, и почему?**

В основном, я работаю довольно много. Уделяю работе дополнительное время и стараюсь найти способы добавить ценности каждому заданию. Я хочу, чтобы клиент, видя результат моей работы, не усомнился в том, что она сделана качественно.

**14. Представьте, что вы запускаете совершенно новый проект. Вы бы предпочли получить на него разрешение у босса или решить все самому?**

Во время первой недели на работе я бы уточнил у босса, как мне следует работать над проектами. Если принимать решения самому – так бы и сделал. Если же согласовывать свои шаги с ним, то также согласился бы. Я считаю, что настоящая проблема не в том, принимать ли решения самому, а правильно адаптироваться в рабочей среде. Я гибкий.

**15. Что важнее, везение или умения?**

Я думаю, что более важно быть везучим, а наличие опыта может помочь создать больше возможностей. На прошлой работе, уверенность в моих навыках вдохновляла руководителей доверять мне работу. Но, также, часто я оказывался в правильном месте в правильное время.

**16. Были ли моменты, когда коллеги могли назвать вас «упрямым» или «непреклонным»?**

Я не стеснительный и не являюсь серой мышкой, так что, вероятно, несколько коллег могли подумать, что я не был гибким. Но это прилагательное никогда не относилось ко мне на любом обзоре производительности, так же как и слово «упрямый». Я считаю, что, в конце концов, мне удалось быть и решительным, и гибким.

**17. Похоже, в последнее время у вас не было работы. Чем вы занимались в свободное время?**

Я нашел отличные уроки по публичным выступлениям и посещал много занятий, чтобы усовершенствовать свои знания и навыки.

**18. У вас большой послужной список, но, насколько хорошо вы будете работать в команде? У нас есть много старожилов, которым может пригодится пару уроков на тему социальных медиа**

Я помогал эффективно использовать Twitter некоторым коллегам на прежнем месте работы. Из него можно выжать больше, чем может показаться поначалу. Это весьма эффективный инструмент для продвижения. Показать вам несколько секретов прямо сейчас?

# Как пройти собеседование на непрофильную вакансиюКонец формы

22 ноября 2017

Перемена профессии не должна пугать. В современном мире это скорее норма, чем исключение. Но подготовиться к смене деятельности надо тщательно. Эксперты Rabota.ru делятся полезными советами.

«За последние пять лет множество профессий либо ушли в небытие, либо настолько трансформировались, что требуют повторного обучения. Т. е. люди еще в середине своего обучения осознают, что выбранная ими профессия неактуальна уже сейчас, не говоря о том, что будет через 2−3 года, — говорит руководитель онлайн-школы английского языка Englishdom Максим Сундалов. — Так что у меня не возникает вопрос к такому соискателю, почему он пришел на собеседование по непрофильной вакансии. Другой вопрос, что он может предложить? Какие у него знания, опыт, цели? Где и как учился той специальности, на которую претендует? Даже если нигде не учился, а дома, но может показать качественную работу и профессиональный подход — отлично! И не важно, какое у человека образование, главное, чтобы специалист был классный».  
  
Однако не все работодатели так лояльны. Как правило, попытка кардинально сменить профессию вызывает недоверие.   
  
**Будьте честны!**   
  
По мнению специалистов по подбору персонала «Связного», лучшим ответом на вопрос о причинах кардинальной смены деятельности станет честный рассказ о том, почему соискателю больше неинтересна предыдущая сфера работы. Среди причин могут быть разочарование в профессии, «поиск себя», появление новых сфер деятельности, которые стали более интересны. Хорошим ответом станет и сообщение о том, что соискатель стремится к освоению новых профессиональных направлений, к расширению кругозора и получению разностороннего опыта.   
  
«Прежде чем идти на собеседование по непрофильной вакансии, вам необходимо самому себе ответить на вопрос: зачем вам это нужно? — советует старший консультант практики Odgers Berndtson Russia Анна Сус. — Если вы добились успеха в другой области — почему вы готовы брать на себя повышенные риски и, скорее всего, согласиться на менее высокий уровень дохода? По возможности сформулируйте это письменно. А еще лучше запишите себя на диктофон. Прочитайте или прослушайте спустя некоторое время, например, через пару часов или на следующий день. Звучит ли это убедительно? Если вы сами себе не верите, то мало шансов убедить в этом и собеседника».   
  
По словам генерального директора рекрутингового агентства ProPersonnel Татьяны Доляковой, фразы «хочу научиться чему-то новому», «вот мое резюме с другим опытом, но подробней расскажу на собеседовании», объяснение смены деятельности только недостаточным уровнем дохода — прямой путь к провалу на собеседовании.

**Подготовьте резюме**   
  
Отправляя резюме на непрофильную вакансию, стоит сделать акцент на тех умениях и навыках, которые хоть как-то могут пригодиться на новой работе.   
  
«Для начала нужно определиться, насколько для вас эта вакансия действительно непрофильна, — говорит руководитель Группы консультантов Wyser (международный кадровый холдинг Gi Group) Екатерина Горяная. — Если она никак не пересекается с предыдущим/текущим опытом, аргументируйте переход настоящим, очень сильным желанием развиваться и безусловной уверенностью в том, что в новой сфере будет успех. Приводите применимость своих лучших качеств, уместных в новой сфере, предоставьте план, с чего именно хотите начать. Если сфера смежная, то здесь немного проще — расскажите об уже достигнутых результатах и проводите параллели с новой сферой деятельности».   
  
«Напишите подробное сопроводительное письмо, где будет описано, почему вы хотите сменить сферу деятельности, а также о вашей уверенности в том, что огромное желание занять эту должность сделает вас в будущем незаменимым для компании сотрудником, — советует заместитель директора по работе с персоналом компании „Инфосистемы Джет“ Оксана Кузнецова. — Именно из сопроводительного письма будущий работодатель сможет понять ваши цели, стремления и навыки и, невзирая на ваш опыт, позвать вас для детального разговора. Дальнейшая личная беседа всегда проще и выигрышнее для того, чтобы рассказать, убедить и склонить на свою сторону».

**Не рассчитывайте на большую зарплату**   
  
«Часто возникает несоответствие зарплатных ожиданий „непрофильных“ соискателей уровню дохода на стартовых позициях, — отмечает аналитик кадрового холдинга „Анкор“ Татьяна Прогонова. — Приняв решение о переходе в новую для себя сферу, будьте готовы начинать карьерный путь с чистого листа. Это практически всегда связано со снижением уровня дохода».   
  
«Странно, когда приходит человек на вакансию без опыта работы и сразу хочет высокий доход. Работодатель вкладывает в вас, не имеющего опыта, поэтому сразу высокий доход предоставить не может», — поясняет позицию работодателя менеджер по персоналу федеральной риэлторской компании в Новосибирске «Этажи» Ольга Чернецова.   
  
**Будьте адекватны в оценке своих возможностей и вакансии**   
  
По мнению экспертов, самая распространенная ошибка соискателей при продаже себя на непрофильную вакансию — недооценка рисков. Она проявляется чаще всего в излишней самоуверенности или даже бахвальстве.   
  
«Соискатели приходят с посылом „Для меня уже нет разницы, что продавать — нефть или молоко, ведь я со всем справлюсь“. Или же: „Какая разница, кем управлять? После 10 человек уже все равно — сколько и кто они“, — делится наблюдениями Анна Сус. — Безусловно, уверенность в себе является для управленца высокого уровня необходимым качеством, и без веры в свои силы вы никогда не убедите других в том, что справитесь. Однако подобное поведение может быть понято как неготовность учиться и воспринимать обратную связь. Кроме этого, опасна и другая крайность, когда соискатель сам не демонстрирует уверенности в том, что справится с новой работой и пытается хеджировать риски неудач: „Я, конечно, готов попробовать, но вы же понимаете, не могу дать никаких гарантий“. Даже в форме шутки подобная фраза может поставить жирную точку в вашем поиске новых карьерных возможностей. Конечно, нельзя забывать, что чем дальше та самая непрофильная должность находится от вашей текущей зоны компетенций, тем больше вам необходимо готовиться к встрече и к самой работе».   
  
«Попытки кандидата принизить вакансию, обесценить ее в глазах работодателя, убедить его, что опыт для такой работы не важен („с такой простой работой справится любой“, „тут и учиться нечему, я за пару дней разберусь“), не прибавят шансов даже самому активному соискателю, — предупреждает Наталья Сторожева. — Лучше демонстрировать на собеседовании высокую мотивацию, готовность учиться и осваивать специфику бизнеса, проявлять лояльность компании и руководителю».

# Как понять, подходит ли вакансия, еще до собеседования

29 ноября 2017

Поездка на собеседование — это всегда потраченные нервы и время. Чтобы сэкономить и то, и другое, задайте несколько вопросов HR по телефону. Возможно, вакансия не стоит вашего внимания.

На беседу (или чат, сейчас такое тоже практикуется!) с HR у вас будет не больше 3−5 минут. За это время нужно выяснить принципиально важные для вас условия сотрудничества и произвести приятное впечатление на собеседника — вакансия может оказаться стоящей.  
  
**О самом важном**   
Будем честны — первое, что хочется выяснить, — это, конечно, размер зарплаты. Особенно если работодатель использует расплывчатую формулировку «по договоренности». Даже если вы знаете, сколько в среднем по рынку стоит специалист вашего уровня, работодатель, предлагающий «зарплату по итогам собеседования», может удивить. И не всегда приятно.  
Однако вопрос о вознаграждении не должен прозвучать первым. Более того, [обсуждение заработной платы](https://www.rabota.ru/articles/career/zarplata-4657) — это обычно уже финальный этап собеседования, в телефонной беседе такие вопросы не решаются.   
  
Спросите про функционал. С одной стороны, это продемонстрирует вашу заинтересованность в сотрудничестве, с другой — вы сможете оценить объем и сложность работы, а следовательно, и предположить размер вознаграждения.  
  
**Непонятные «плюшки»**   
«Гибкий график», «офис в трех минутах от метро», «комфортные условия работы», пресловутые «плюшки» — за этими формулировками иногда скрываются сюрпризы! «Гибкий график» может предполагать выбор рабочего графика с 9 до 18 или с 10 до 19; «три минуты от метро» — три минуты в переполненной маршрутке от метро Саларьево; «комфортные условия работы» — наличие электрического чайника и персональной тумбочки у рабочего стола. Да и «плюшки» на поверку могут оказаться всего лишь разрешением отмечать общепринятые праздники в обеденный перерыв.   
  
Выделите для себя самое важное и спросите только об этом. Вам хочется самостоятельно выбирать рабочее время — уточните, что подразумевается под «свободным графиком». Вы рассчитываете тратить на дорогу до офиса не больше определенного времени — поинтересуйтесь, как сотрудники добираются до работы.   
  
**Личные предпочтения**   
Если у вас есть какие-то обязательные условия сотрудничества, лучше озвучить их сразу. Собираетесь совмещать работу с учебой? Спросите, готов ли работодатель предоставлять выходные в дни экзаменов и зачетов. Хотите одновременно трудиться на нескольких работодателей? Выясните, как к этому относятся в компании.   
  
**Если HR уходит от разговора**   
Вполне возможно, вы просто не вовремя позвонили - сотрудник может быть занят чем-то срочным или находиться на совещании, например. Попросите разрешения перезвонить в удобное для собеседника время. Как правило, представитель работодателя готов уделить соискателю немного времени, чтобы ответить на несколько вопросов о вакансии.  
  
Другое дело, если сотрудник компании отказывается обсуждать по телефону любые детали вакансии. В этом случае стоит задуматься, почему HR скрывает информацию, и готовы ли вы тратить свое время на поездку на такое собеседование.

# Фальшивые компании

17 февраля

Мошенники, под предлогом трудоустройства собирают личные данные соискателей, которые потом могут использовать для махинаций. Своей историей поделился читатель газеты «Работа для вас».

Наш читатель Вячеслав по профессии водитель. Неделю назад он нашел объявление от крупной известной фирмы, офис которой располагается в центре Москвы.   
  
Эта компания как раз приглашала на работу [водителей](https://www.rabota.ru/vacancy/%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C/) для транспортировки товаров со складов в магазины. Условия предлагались просто замечательные: трудоустройство по ТК РФ, выплаты зарплаты ежедневно, график гибкий (часы работы можно выбирать). Но когда Вячеслав приехал на собеседование, был неприятно удивлен — вместо презентабельного офиса он увидел неубранное помещение со старой мебелью.   
  
Соискателя встретила девушка, представилась Мариной и сразу же стала Вячеслава подробно расспрашивать: кто он, откуда, были ли проблемы с законом, брал ли кредиты и все ли долги выплатил? Вопросу о кредитах мужчина удивился — это явно не имело отношения к будущей работе, но все-таки ответил и на него. Затем Вячеславу пришлось заполнять подробнейшую анкету на трех страницах и указывать в ней свой уровень дохода за последние пять лет. В конце собеседования Марина сняла копии с его паспорта, страхового пенсионного свидетельства, водительских прав и трудовой книжки. Девушка обещала позвонить на следующий день, чтобы уже пригласить Вячеслава выйти на работу. Но ни на следующий день, ни через два дня звонка не последовало.   
  
Мужчине эта ситуация с самого начала не понравилась, а тут он уже не на шутку разволновался — нашел сайт компании и позвонил по указанному там телефону. Ответ сотрудника его уже не удивил: по названному Вячеславом адресу офиса у компании нет и не было. Позже мужчина позвонил и к нам в редакцию с вопросом: «Скажите, я правильно понимаю, что съездил на собеседование к мошенникам?»   
  
**Совет «Работы для вас»**   
  
Предположение Вячеслава, скорее всего, верно: компания, где он побывал на собеседовании, никакого отношения к известному бренду, под вывеской которого опубликовано объявление о работе, не имеет. Он попал к аферистам. К сожалению, таких фальшивых фирм на рынке труда сейчас становится все больше. Мошенники, прикрываясь известным названием, под предлогом трудоустройства собирают личные данные соискателей, которые потом могут использовать для всевозможных противозаконных махинаций.   
  
На имя ничего не подозревающих людей могут брать кредиты в банках или же с помощью все тех же фальшивых документов переводят пенсионные накопления человека в какой-нибудь негосударственный пенсионный фонд, а такие фонды платят агентские вознаграждения за каждого привлеченного вкладчика. Да мало ли вариантов… Аферисты постоянно совершенствуют схемы обмана.   
  
Поэтому, прежде чем отправиться на собеседование, тщательно собирайте информацию о работодателе в Сети. Сейчас почти у всех компаний есть сайты в интернете — сверить адреса и телефоны не составляет никакого труда. А еще лучше, позвоните в офис и переспросите, действительно ли компания ведет набор таких-то сотрудников.   
  
Второй момент — если на собеседовании вам что-то сразу не нравится (офис выглядит подозрительно, сотрудники ведут себя странно и задают много лишних вопросов), тоже не делайте покорно то, что вам говорят, а сворачивайте разговор и уезжайте.   
  
И тем более не давайте просто так снимать копии с ваших документов. В приличных компаниях это делают уже непосредственно перед подписанием трудового договора.

# Как рассказывать на собеседовании о своих недостатках

14 ФЕВРАЛЯ 2018

Какие только вопросы не услышишь от рекрутеров! Пять советов о том, как успешно справиться с одним из самых коварных.

Поиск работы – это испытание на смекалку. Во время этого этапа приходится быстро обрабатывать вопросы потенциального работодателя и [успешно находить ответы даже на самые неожиданные](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1986478-kak-nlo-mozhet-pomeshat-vashei-karere) и нелепые. Согласитесь, сложно виртуозно импровизировать, когда слышишь от рекрутера: «Каким деревом вы хотели бы быть?», – или: «С каким животным вы себя ассоциируете?».

Один из популярных вопросов, который может застать врасплох каждого: «Расскажите о своих слабых сторонах». Многие кандидаты не готовы [обсуждать свои провалы](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1985929-pochemu-rezume-s-neudachami-tsennee-spiska-pobed) и говорить о ранее допущенных ошибках. Но даже в такой неловкой ситуации можно показать себя с лучшей стороны, если обратить внимание на пять важных моментов и грамотно построить беседу.

**1. Говорите правду**

Задавая вопрос о недостатках, рекрутеры не ждут от вас исповеди о всех свойствах вашего характера и всех ошибках, совершенных в жизни. На самом деле они хотят услышать от вас о пробелах в профессиональном развитии, и что вы делаете, чтобы их заполнить. Их интересуют исключительно сложные ситуации, в которые вы попадали на работе, и решения, которые вы тогда смогли найти и применить. А вот сами решения могут быть удачными или неудачными. Поэтому нужно честно презентовать свой опыт и уроки, которые вы из него извлекли.

**2. Используйте домашние заготовки**

При всем разнообразии ситуаций есть базовая формула, которую вы можете адаптировать под ваш конкретный случай. Определите свое слабое качество, признайте, что оно у вас есть. Затем сообщите, какие действия вы предпринимаете, чтобы его преодолеть. Идеально, если вы сумеете адаптировать своей рассказ к профилю компании, в которой проходите собеседование. Ваши [ответы должны быть честными](https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1986280-12-veschei-o-kotoryh-soiskateli-vrut-chasche-vsego), чтобы будущий работодатель смог разглядеть вашу подлинную личность и увидеть в вас подходящего кандидата.

Например, вы считаете себя плохим оратором. Признайтесь откровенно, что публичные выступления заставляют вас сильно волноваться, вы теряете дар речи или даже впадаете в ступор. И добавьте, что сейчас проходите (или недавно прошли) курс по ораторскому мастерству, чтобы преодолеть этот страх.

Возможно, в копилке вашего опыта есть также ситуации, когда ваши недостатки подсказали вам правильное решение. Храните под рукой эти примеры. Они вам могут пригодиться.

**3. Не пытайтесь лукавить**

[В вопросе о недостатках есть подвох](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1920191-kak-otvetit-na-sem-samyh-kovarnyh-voprosov-sobesedovaniya): отрицая наличие у себя каких-либо слабостей, вы кажетесь неискренним или же просто неадекватно себя оцениваете. Идеальных людей не бывает.

**Harvard Business School** провела забавный эксперимент, адресовав вопрос «Какая ваша главная слабость» 122 студентам. Респондентов, отвечавших в духе «я перфекционист», «очень много работаю», «слишком милый и вежливый», оценили как «скромных врунишек». А вот студенты, чьи ответы были более честными, например: «Мне не всегда удается хорошо организовать свою работу», – попали в список предпочтительных кандидатов на условные вакансии.

Организаторы этого эксперимента полагают, что именно разумная искренность, готовность адекватно оценивать себя и желание показать свою уязвимость превращает людей в кандидатов того типа, с которыми хочется продолжать диалог.

**4. Не акцентируйте внимание на ключевых навыках**

Ваш ответ должен быть честным, но продуманным. Лучше всего, если заготовка «про слабости» не будет связана с ключевыми компетенциями, необходимыми для работы в компании, куда вы хотите попасть. Избегайте упоминания этих ключевых навыков в качестве недостатков. Вы должны быть готовы признать свое несовершенство. Но при этом не нужно подчеркивать, что вы неидеально оснащены необходимыми навыками.

**5. Будьте готовы к разным вариантам вопроса**

Изобретательность интервьюеров не стоит на месте. Будьте готовы услышать разные интерпретации уже знакомого вопроса о недостатках. Например, он может прозвучать так: «Если бы у вас была возможность поговорить с десятью людьми из вашего профессионального прошлого, что бы они сказали о вас? Какие бы отметили самые сильные стороны? Какие навыки и черты характера предложили бы улучшить?».

# 11 хитростей для собеседования, которые окупят все потраченные усилия

Если у вас до сих пор вызывает трудности прохождение собеседований, то эти советы помогут вам выдвинуть интервью с работодателями на новый уровень.

Начиная с замедления вашей речи и заканчивая домашней работой, когда речь заходит о зарплате, эти стратегии полностью окупятся во время следующего собеседования.

Окей, вам удалось заинтересовать своего потенциального работодателя резюме и сопроводительным письмом. Теперь они хотят поговорить непосредственно с вами – по телефону, через Skype или при личной встрече.

Вы можете быть уверенными в себе, считая, что вы достаточно квалифицированы для этой работы. Остается лишь удачно закрыть эту сделку, пройдя через все трудности собеседования.

Некоторым людям от природы дано умело продавать себя менеджерам по найму. Другим – нет. В любом случае, вы уже успели приложить немало усилий, поэтому дело осталось за малым – отлично пройти собеседование.

Вот 11 хитростей, которые довольно сложно привить себе, но все потраченные усилия обязательно выведут ваш навык прохождения собеседований на новый уровень:

Настройтесь на правильную волну

Вдохновите себя перед собеседованием.

Для некоторых людей это может оказаться довольно сложно, особенно если ставки высоки. Сделайте глубокий вдох. Хороший способ сохранить чувство спокойствия – представить себе будущий успех и рассматривать возможный отказ, как новую возможность, а не неизбежность.

Если вы всё равно нервничаете, то, как пишет Стив Эрри в своей книге «Ежедневное вдохновение», важно помнить, что интервьюер не стремится найти повод, чтобы осудить или оскорбить вас. Менеджер по найму – не ваш враг, будьте уверены, что он сам надеется уйти под впечатлением.

«Вас пригласили пообщаться, потому что кто-то в компании решил узнать вас получше», - говорит Эрри. «Менджер по найму хочет услышать больше о том рабочем опыте, который был описан в резюме. И я даю вам слово, никто не собирается проверять вас на прочность».

Подготовьте хорошие вопросы

Иногда собеседования вызывают страх. К концу этого испытания вы, вероятнее всего, вряд ли подумаете о том, чтобы продлить свои мучения при помощи дополнительных вопросов.

Так или иначе, хорошие вопросы демонстрируют ваши знания и заинтересованность в работе, а именно интерес и вовлеченность вы хотите продемонстрировать своему работодателю.

Большинство людей не умеют придумывать информативные вопросы на ходу, поэтому их лучше предварительно записать в блокноте. Затем попробуйте отрепетировать их – так вы будете чувствовать себя увереннее.

Разбейте лёд при помощи хороших вступительных фраз

Первое впечатление очень важно, поэтому вам следует начать своё собеседование с правильной ноги.

В то же время собеседования часто создают довольно устрашающую атмосферу для разговора, поэтому найти хорошие вступительные фразы может быть непросто. Довольно сложно создать идеальное первое впечатление, когда вы серьезно нервничаете.

Ранее Речейл Джиллетт рассказывала Business Insider, что весь секрет заключается в том, чтобы создать у интервьюера впечатление, словно всё ваше внимание приковано к нему; хорошим началом для разговора может послужить вопрос о том, как человек провёл выходные или можно сослаться на какую-то интересную запись в корпоративном блоге или в социальных сетях.

Следите за языком тела

Далеко не всём с лёгкостью дается демонстрировать свою уверенность. Однако это одна из важнейших тонкостей, которая поможет вам продать себя на собеседовании.

Сутулая осанка, ёрзанье, отворачивание взгляда – всё это признаки поведения, которые показываю вашу неловкость или, что ещё хуже, лживость.

Контролировать такие привычки очень сложно, но если вы склонны к подобным телодвижениям, то вам следует серьезно постараться, чтобы приструнить их на время собеседования.

Сделайте свою домашнюю работу, если речь заходит о деньгах

Начинать разговор с денежного вопроса – не самая лучшая идея, которая запросто испортит любое собеседование.

Домашняя работа – лучший способ избежать неловкости, связанной с вопросами о заработной плате с менеджером по найму. Знайте свою цену. Знайте рынок. Когда ставки начинают повышаться – зафиксируйте их. Помните, что во время дискуссии нужно оставаться гибким и честным.

Притормозите

Не торопитесь и делайте всё правильно, когда дело доходит до собеседования.

Шана Лебовиц рассказывала Business Insider, что эта стратегия особенно выигрышна для стеснительных людей, позволяя им показать интервьюеру, что они достаточно уверенны в себе, чтобы выдерживать паузу, а также достаточно заинтересованы, чтобы аккуратно отвечать на вопросы. Если вы будете спешить во время произнесения речи, то вы рискуете показаться бессвязным и нервным.

Придерживайтесь своих тезисов

Если вы беспокоитесь или общаетесь с малоопытным интервьюером, то очень легко начать уходить в сторону во время собеседования. По итогу вы можете закончить рассказом о лучших моментах своей карьеры, хотя куда уместнее было бы продемонстрировать вашу ценность для организации.

Удостоверьтесь, что вы всегда фокусируетесь на том, что вы можете сделать для компании. Воспринимайте разговор с интервьюером как написание эссе. Всё, что вы обсуждаете, должно касаться единственного тезиса – почему вы идеально подходите на эту должность.

Ведите себя так, словно уже завтра выходите на работу

Хотите успешно пройти собеседование? Притворитесь, что вы уже получили эту работу. Мэтт Кэннес, руководитель сети онлайн-магазинов ModCloth, ранее рассказывал Business Insider об одном соискателе, который впечатлил его во время собеседования.

Кандидат пришел на собеседование с наброском приложения ModCloth и целым рядом предложений по его улучшению. Кэннес был впечатлен целеустремленностью, энтузиазмом и исследовательским уровнем самого наброска.

Это может стоить дополнительных усилий, но они смогут всерьез продвинуть вас на фоне других кандидатов.

«Этот человек видел ModCloth как платформу, желая добиться от неё лучших результатов, - сказал Кэннес, - Я очень высоко ценю инициативность».

Знайте, чего вы действительно хотите

Сказать это куда проще, чем сделать, особенно если вы находитесь на самом старте своего карьерного пути или отчаянно ищите любую работу. Но это важная хитрость, которую стоит обязательно добавить в ваш арсенал. Вы можете успешно пройти собеседования, но если цели компании не совпадают с вашими, то в скором времени вы вновь вернетесь к поиску работы.

Поэтому во время следующего интервью придите с вопросами, которые помогут вам узнать, подходит вам компания или нет. Обязательно слушайте свой внутренний голос.

Спросите о следующих шагах

Мысль о том, чтобы спросить о следующих шагах, может быть пугающей, особенно для людей, которые нервничаю во время собеседований или не имеют достаточно в них опыта.

Однако вопрос о последующих действиях продемонстрирует менеджеру по найму, что вы прагматичны и серьезны в отношении к своей работе.

Плюс ко всему, Натали Уолтерс ранее рассказывала Business Insider, что если интервьюер с воодушевлением отвечает на этот вопрос, то это верный знак, что ваше собеседование прошло отлично.

Отправьте идеальное благодарственное письмо

Давайте представим, что вы прошли собеседование. На радостях вы запросто можете забыть об одном невероятно важном пункте.

И этот шаг действительно важен, ведь его пропуск может привести к тому, что вы утоните, не доплыв пары метров до берега.

Речь идёт о случаях, когда вы находите контакт с менеджером по найму, а затем забываете прислать ему благодарственное письмо. Такой простой знак, как письмо с благодарностью показывает, что вы беспокоитесь о своей работе – в некоторых случаях это даже может повлиять на ваши карьерные перспективы.

Отправьте заметку с благодарностью, в течение суток после прохождения собеседования.

# 29 гениальных вопросов, которые необходимо задавать в конце каждого собеседования

Не стоит забывать, что собеседование - это двусторонний процесс.

Работодатели оценивают кандидатов и наоборот, потому что и те, и другие хотят убедиться в том, что делают правильный выбор.

Если представитель компании предлагает вам поменяться ролями и задать ему свои вопросы, не упускайте эту возможность. Это лучший способ определить, будете ли вы счастливы на этой работе и сможете ли добиться своих целей с ее помощью.

"Когда вы начинаете задавать вопросы, динамика собеседования меняется, и представитель компании начинает воспринимать вас иначе", - говорит Тери Хокетт, экс-глава крупной корпорации и специалист по выработке карьерных стратегий. - "Вы получаете возможность узнать подробности, которые в противном случае остались бы за кадром".

Президент TalentZoo Эми Хувер утверждает, что есть и другая причина. "Многие работодатели считают кандидатп, который не задает вопросов, не заинтересованным в должности или, что еще хуже, просто глупым", - сообщает она. Таким образом, вы должны подготовить минимум четыре вопроса (на случай, если некоторые из них всплывут в ходе беседы).

При этом Хувер настоятельно советует не задавать вопросы только для того, чтобы не показаться глупым. Чтобы ответы принесли вам пользу, спрашивайте о том, что вы действительно хотите узнать.

"Ваши вопросы могут решить вашу судьбу", - поясняет она. - "Если вы все тщательно не взвесите, ваш вопрос принесет больше вреда, чем пользы (например, если вы предложите обсудить то, что уже обсуждалось). Обязательно задавайте умные вопросы, располагающие к беседе".

К счастью, существует немало удачных вариантов.

Предлагаем вашему вниманию список из 29 вопросов, которые можно задать представителю компании в конце собеседования (при условии, что он на них еще не отвечал), чтобы лучше понять потенциального работодателя и должность, которую он предлагает, а также произвести на него благоприятное и стойкое впечатление:

1. Я ответил на все ваши вопросы?

Перед тем, как задавать свои вопросы, выясните, не хочет ли представитель компании узнать о чем-нибудь еще. Вы можете сказать что-то вроде: "У меня есть к вам пара вопросов, но прежде, чем мы к ним приступим, я хотел бы убедиться в том, что в полной мере раскрыл интересующие вас темы. Может быть, вы хотите, чтобы я что-то пояснил или привел какие-то примеры?"

"Ваш собеседник обязательно оценит это предложение. Кроме того, ответ поможет вам оценить, хорошо ли вы справились", - говорит Билл Йорк, основатель кадрового агентства Tudor Lewis, которое более 30 лет занимается подбором руководящих кадров.

Если собеседник отказывается и сообщает, что вы ответили на все вопросы, скорее всего, вы прекрасно справились. Если он просит что-то прояснить или перефразировать какое-то утверждение, это означает, что вы действительно допустили ошибку, но у вас есть шанс исправиться.

2. Как вы думаете, кто был бы идеальным кандидатом на эту должность и по каким критериям его можно было бы сравнить со мной?

Хувер рекомендует задавать этот вопрос, чтобы убедиться, что качества, которыми вы обладаете, соответствуют потребностям компании. Если соответствия нет, вы быстро это поймете и сможете потратить свое время более рационально.

3. Перед кем я буду отчитываться? (если руководителей несколько, попросите описать официальную и неофициальную иерархию)

"Если вам приходится отчитываться перед несколькими руководителями, иерархия очень важна", - пишет автор книги "301 умный ответ на сложные вопросы для собеседования" Вики Оливер. -

"В этом случае вам понадобится знать так называемый "внутренний расклад". То же самое касается подчиненных - вам нужно узнать о них как можно больше до того, как вы вступите в должность".

4. Как появилась эта позиция?

Этот вопрос позволяет узнать, позволяет ли она расти или заставляет стоять на одном месте.

5. Как бы вы описали культуру компании?

Хувер утверждает, что ответ на этот вопрос дает широкое представление о корпоративной философии и стремлении заботиться о сотрудниках.

6. Пожалуйста, назовите своих главных конкурентов. В чем вы их превосходите?

"Это вопрос не для слабонервных, однако он действительно доказывает, что вы думаете о будущем компании и хотите помочь ей в достижении высоких целей", - сообщает Питер Харрисон, генеральный директор Snagajob.

7. Помимо профессиональных навыков, необходимых для выполнения работы, какими личными качествами должен обладать человек, желающий принести максимальную пользу компании?

"Зная, какие качества, по мнению потенциального работодателя, помогут вам преуспеть, вы сможете определить тип культуры и управленческие ценности компании и узнать, удастся ли вам вписаться", - говорит Хувер.

8. Есть ли у вас сомнения в моей квалификации?

Этот вопрос делает кандидата уязвимым, но при этом подчеркивает его уверенность в себе и желание открыто обсуждать свои слабости с потенциальным работодателем.

9. Что в вашей работе нравится вам больше всего?

Хувер утверждает, что этот вопрос очень важен, потому что он "создает ощущение товарищества". "Представители компаний - тоже люди, и они любят говорить о себе и о том, что им хорошо известно", - добавляет она. Кроме того, этот вопрос позволяет получить внутреннюю информацию о преимуществах работы в конкретной компании.

10. Можете ли вы рассказать мне о том, как будет организована совместная работа с руководителем?

Зная о том, как руководство компании взаимодействует с подчиненными, вы сможете решить, подходит ли вам принятый в ней управленческий стиль и удастся ли вам раскрыть свой потенциал в существующих условиях.

11. Не могли бы вы рассказать об этапах, которые необходимо пройти, чтобы получить предложение?

"Используйте любую возможность, чтобы узнать о том, что вас ждет", - советует Хувер. -

"Спрашивая о "предложении", а не о "решении", вы получаете более конкретную информацию, потому что "решение" - это очень общее понятие, а "предложение" обозначает момент, предшествующий подписанию договора".

12. Пожалуйста, оцените соответствие деятельности компании ее ключевым ценностям. Какой аспект деятельности вы стремитесь улучшить?

Харрисон утверждает, что эта формулировка позволяет в неоскорбительной манере спросить о недостатках компании. Разумеется, о них стоит узнать прежде, чем принимать предложение. В качестве бонуса вы продемонстрируете свою дальновидность и желание понять внутреннюю систему компании как можно раньше.

13. С какими трудностями столкнется специалист, который займет эту должность?

Если вам ответят, что никаких трудностей не предвидится, отнеситесь к этому заявлению с опаской.

14. Каким образом те, кто занимал эту должность ранее, достигали успеха?

Ответ на этот вопрос позволяет понять, каким образом компания определяет для себя успех сотрудников.

15. Если бы вы меня наняли, как бы выглядел мой обычный рабочий день?

"Разумеется, этот вопрос свидетельствует о вашем желании получить работу", - говорит Харрисон. - "Кроме того, он позволяет лучше понять, чем именно вам придется заниматься на ежедневной основе, и решить, хотите ли вы этого. Посредством открытого диалог об ожиданиях и ответственности вы сможете убедиться в том, что вам представилась возможность получить работу мечты, а также в том, что у вас есть навыки, необходимые для достижения успеха".

16. Какие сотрудники добиваются успеха в вашем коллективе? Какие качества необходимы для того, чтобы справляться с обязанностями и двигаться вперед?

"Этот вопрос поможет вашему собеседник понять, что вы заботитесь о своем будущем в компании, и определить, подходите ли вы для рассматриваемой должности", - пишет Оливер. - "Слушая собеседника, мысленно представляйте себе человека, которого он описывает", - советует она. - "Этот человек должен быть похож на вас".

17. Должен ли я еще с кем-нибудь встретиться? / Не хотели бы вы меня еще кому-нибудь представить?

По словам Хувер, компания, которая стремится знакомить кандидатов с их потенциальными коллегами, высоко ценит командную работу. Кроме того, если собеседник скажет, что запланировал для вас еще четыре встречи, вы будете иметь более четкое представление о временных рамках.

18. Как вы помогаете сотрудникам расти в профессиональном плане?

Харрисон утверждает, что этот вопрос свидетельствует о желании упорно трудиться и развиваться вместе с компанией. Это особенно важно для должностей с почасовой оплатой, поскольку для них характерен высокий коэффициент текучести кадров, и компании всегда ищут людей, которые мыслят в долгосрочной перспективе.

19. Как вы реагируете на конфликты, возникающие между сотрудниками?

"Знания о процессе разрешения конфликтов дают представление о культуре компании", - утверждает Харрисон. Но что еще более важно, задавая вопрос о конфликтах, вы демонстрируете понимание того, что умение справляться с разногласиями необходимо для роста и развития.

20. Будет ли у меня возможность встретиться с потенциальными коллегами или руководителем на одном из собеседований?

"Встреча с коллективом - неотъемлемая часть хорошо организованного процесса приема на работу", - говорит Хувер. - "Если вам в ней отказывают, это повод насторожиться".

21. Как вы оцениваете успехи сотрудников?

Критерии, по которым оцениваются успехи сотрудников, невероятно важны. Они позволяют понять, соответствуют ли ценности работодателя вашим ценностям и сможете ли вы профессионально развиваться в этом коллективе.

22. Какие проблемы стоят перед компанией в текущий момент? Какие отделы отвечают за их решение?

"Вопрос о проблемах помогает поддержать диалог, поскольку у вашего собеседника наверняка имеется мнение на этот счет", - пишет Оливер. Ответ даст вам представление о его личности и амбициях и, скорее всего, позволит задать дополнительные вопросы.

23. Когда вы планируете принять решение и когда мне ждать от вас звонка?

Этот вопрос доказывает, что вы заинтересованы в должности и с нетерпением ждете решения потенциального работодателя.

"Убедившись в том, что вам нравится культура компании, а предлагаемая ею должность вам подходит, постарайтесь определиться со сроками", - советует Хувер. - "Так вы поймете, сколько нужно ждать перед тем, как двинуться дальше".

24. Это новая должность? Если нет, то почему ее покинул предыдущий специалист?

На первый взгляд, вопрос звучит неудобно, однако Харрисон утверждает, что его задают очень часто. Он подчеркивает интеллект и аналитические способности кандидата, желающего знать, почему его предшественника не устроила должность.

Если человек ушел потому, что его повысили, это тоже очень полезная информация.

25. Как вы думаете, какой будет компания через три года и какую роль в ней будет играть человек, занимающий эту должность?

По словам Харрисона, задавая этот вопрос, вы демонстрируете собеседнику, что способны мыслить масштабно, хотите остаться в компании надолго и стремитесь внести свой вклад везде, где бы ни оказались.

26. Я прочел в журнале Х, что ваш генеральный директор... Можете рассказать об этом подробнее?

Оливер утверждает, что такое вопросы позволяют продемонстрировать высокий уровень подготовки и искреннюю заинтересованность в компании и ее лидерах.

27. Как часто от вас уходят сотрудники и как вы с этим боретесь?

Если вам кажется, что вопрос звучит нахально, Харрисон спешит это опровергнуть: "Это умный вопрос от человека, который знает, как важна безопасность. Анализируя ответ, нетрудно понять, что за компания перед вами и нравится ли людям в ней работать".

28. Что еще я могу сделать, чтобы помочь вам принять решение?

"Это простой и вежливый вопрос, обычная перестраховка", - утверждает Хувер. - "Задавая его, вы лишний раз демонстрируете свой энтузиазм, но при этом не выглядите навязчиво".

29. Как вы думаете, что еще следует знать человеку, который собирается здесь работать?

Хувер предлагает задавать этот вопрос в самом конце, чтобы дать себе небольшую передышку. "Кроме того, вы можете получить важные ответы, на которые даже не рассчитывали", - добавляет она.

# Казалось бы, неплохие вопросы для завершения собеседования, которые выставят вас несведущим глупцом

Слишком специфичные вопросы о проблемах компании на собеседовании могут выставить вас несведущим глупцом.

Вместо этого, задавайте вопросы, которые продемонстрируют вашу любознательность.

Хорошим вопросом станет «Не могли бы вы мне объяснить, куда движется ваша компания?»

На каждом собеседовании рано или поздно наступает момент, когда работодатель спрашивает о том, есть ли у вас какие-либо вопросы. В этот момент наступает ваше время для того, чтобы продемонстрировать свои познания и любознательность касательно работы компании.

Но последнее, что вам следует делать на этом этапе – выставлять себя человеком, думающим, что он знает абсолютно всё о миссии компании и её потенциальных проблемах.

«Будьте очень осторожны, задавая слишком специфичные вопросы, - рассказал Business Insider Роберт Хоман, руководитель Glassdoor, - Иногда люди проводят дома исследования, а затем приходят на собеседования с полной уверенность в своих глубоких познаниях о проблемах, имеющихся в компании».

Задавая слишком специфичные вопросы, вы рискуете показать недостаток понимания того, чем занимается компания.

Хоман говорит, что слишком специфичные вопросы часто «свидетельствуют о том, что человек не понимает того, о чем пытается рассуждать, поэтому делают смелые заявления, которые не являются правдой».

Хоман приводит следующий пример:

«Возможно, вы читали в интернете о компании, в которой продавцы чувствовали себя несчастными и имели проблемы с набором показателей. И вот приходите вы и говорите – Мне кажется, что продуктивность ваших продаж падает, что вы планируете с этим делать? Если это действительно случится, то такой ход может впечатлить вашего собеседника, но это очень опасный вопрос. Потому что существует как минимум 50% вероятности того, что это, на самом деле, не так. Здесь, как всегда, палка о двух концах».

Очень часто информация, которую соискатели находят в интернете не сопровождается истинным контекстом, которая могла бы позволить судить о положении дел в компании. Вместо этого отдайте предпочтение вопросам, которые выразят вашу любознательность.

Хорошая альтернатива: «Не могли бы вы рассказать мне, куда движется ваша компания?»

«Если вы разговариваете с лидером компании, то это будет прекрасный вопрос, потому что именно он сможет дать вам наиболее объективный ответ, - говорит Хоман, - Именно он сможет четко донести до вас ответ на этот вопрос. И это будет вдохновляюще».

Если вы всё же настойчиво желаете узнать больше о какой-то специфической проблеме, о которой вы прочитали в интернете, задайте вопрос так, чтобы не звучать грубо. Хоман говорит, что ваш вопрос должен звучать естественно и не должен нести с собой ноты осуждения.

«Я бы сказал – я прочитал об этом на таком-то сайте не могли бы вы рассказать мне об этом подробнее? Действительно, этим можно поинтересоваться. Потому что очень часто компания имеет совершенно иной взгляд на те или иные перспективы и ситуации, поэтому подобный вопрос поможет вам получить полную картину, включающую корпоративное видение ситуации», - говорит Хоман.

«Если же работодатель всё равно воспримет ваш интерес с обидой, то держу пари, что это не то место, где вы бы хотели работать» - добавил он.

# 10 признаков того, что вам не стоит устраиваться на эту работу

Журналист Питер Экономи в журнале inc.com определил 10 сигналов, которые подскажут, что на этjq работе "вам не рады"

Собеседование — дело тонкое. В основном, это лучший способ для работодателя понять, что представляет собой соискатель. Однако есть и обратная зависимость. Человек, который хочет заполучить вакансию, заранее может определить, что эта компания — не лучшее место для продолжение своего профессионального пути.

Периодически мы ищем новую хорошую работу. Если вы миллениал, то, согласно исследованиям, смените от 15 до 20 работ в течение своей жизни. Независимо от того, к какому поколению вы относитесь, существуют конкретные признаки (согласно Approved Index) того, что вам следует дважды подумать, прежде чем соглашаться на новую позицию. Вот 10 из них:

1. Все сотрудники – новички, но бизнес старый

Частая ротация персонала – красная лампочка. Почему в компании люди не задерживаются надолго?

2. Собеседующий жалуется на сотрудников при первой же встрече

Если ваш будущий начальник бранится на своих сотрудников при человеке, который еще даже не вошел в состав компании, представляете, что он будет говорить о вас?

3. Случайные слова и загадочные фразы – это всегда плохо

Это говорит о том, что компания понятия не имеет, как она хочет использовать вас в рамках профессиональных обязанностей.

4. Приукрашивание работы для того, чтобы вас заманить

Обычно это означает, что по описанию работа выглядит сказочно прекрасной. Особенно в случае, когда от кандидатов даже не требуется опыта работы.

5. Вакансия публикуется снова и снова

Если вы постоянно видите одну и ту же вакансию, которая всплывает и преследует вас как восставший зомби – значит, что-то не так. Скорее всего, сама работа.

6. Не указывается путь карьерного роста

Если в организации не продуман механизм карьерного роста, значит, вы можете застрять там, как в тупике. Определенно, должны быть варианты получше.

7) Невероятно честные сотрудники

Расспросите о самой лучшей и худшей черте этой компании у ее сотрудников. Если лучшее звучит хреново, а худшее – еще хуже, значит есть повод задуматься.

8. Ваш потенциальный работодатель хочет от вас денег

Хотите верьте, хотите нет, некоторые работодатели просят соискателей заплатить за некоторые услуги и обучение на работе. Просто говорите «нет» и ищите что-то другое.

9. Похоже на то, что сотрудники не любят свое начальство

Если сотрудники ведут себя так, будто в одной комнате с начальником им очень неуютно, значит он деспотичный или неприятный лидер. Скорее всего, это не тот начальник, на которого вы хотите работать.

10. Телодвижения, выдающие поражение

Взгляните на людей, мимо которых будете проходить в коридоре, и на то, как они себя ведут. Они выглядят, как люди, которые рады здесь оказаться? Если нет, следующим таким человеком будете вы.

# 11 фраз, которые автоматически уничтожат ваши шансы на собеседовании

Некоторые ошибки на собеседовании гораздо катастрофичнее, чем другие.

Проводите исследования и перенимайте лучшие привычки, чтобы повысить свои шансы на успех.

Но, что бы вы не делали, никогда не допускайте ошибок, вроде сквернословия, оскорбления компании или дурацких личных вопросов.

Никто не идеален. Вы можете быть настоящим профессионалом в прохождении собеседований, но вы всё равно не застрахованы от шанса сказать что-нибудь не то.

Это не обязательно отсеет вашу кандидатуру. Ваша квалификация и привлекательность могут взять верх над сказанным.

Однако всё это работает до тех пор, пока вы не скажете нечто настолько плохое, что сразу же уничтожит ваши шансы.

Вот несколько ошибок, которые досрочно выбьют вас из гонки за работу, если вы, конечно, не огромный везунчик:

1. «Чем занимается ваша компания?»

Вопросы в таком стиле показывают, что вам настолько всё равно, что вы даже поленились провести малейшее исследование в Google.

2. «Вы женаты? Вы беременны?» и так далее

Никогда не задавайте интервьюеру никаких личных вопросов или вопросов, которые можно счесть оскорбительными. Это смущает людей.

3. «П\*\*\*, с\*\*\*, х\*\*\*» и так далее

Эй, все мы ругаемся матом. Однако на собеседовании лучше оставить скверные слова при себе. Нет, пара бранных слов, сказанных во время веселого рассказа, не вобьют гвозди в вашу крышку гроба. А вот агрессивное сквернословие по отношению к кому-то (к интервьюеру или кому-либо другому) определенно уберут вас из списка кандидатов. В особенной мере это касается любых оскорбительных, расистских или сексистских высказываний.

4. «Я бы хотел работать на вашем месте»

Попробуйте поставить себя на место интервьюера. Стали бы вы нанимать кого-то, чтобы повторить сюжет фильма «Всё о Еве»?

5. «Это не лучший мой выбор»

Ваш интервьюер не будет отзывчив по отношению к тому, кто собирается использовать свою должность, всего лишь как ступеньку к чему-то большему и лучшему.

Аналогичная ситуация касается тех случаев, когда у вас есть второй вариант. Быть может, прямо сейчас вы ожидаете ответа с работы своей мечты, но это вовсе не значит, что вам нужно показывать интервьюеру, что вы не в грош не ставите их компанию.

6. «Мне лучше получить эту работу или…»

Даже если вы просто шутите (в смысле, я надеюсь, что вы просто шутите), вы попросту переходите черту и начинаете казаться жутким и слишком агрессивным.

7. «Я не знаю, что я буду делать, если я не получу эту работу»

Ни один интервьюер, стоящий своих денег, никогда не станет предлагать вам работу из чувства вины. Поэтому лучше оставить слезливые истории при себе.

8. «Вы бы не хотели как-нибудь сходить поужинать?» или «Вау, у вас такая красивая улыбка»

Не флиртуйте с интервьюером.

Скажу еще раз: не флиртуйте со своим интервьюером. Такая неуместная тактика, скорее всего, не закончится ничем хорошим.

9. «На какую должность вы меня собеседуете?»

Как вы вообще так далеко продвинулись в этом процессе, если вы даже не знаете, на какую должность вас будут собеседовать? Если же ваша озадаченность оправдана, попробуйте задавать вопросы о том, какой человек смог бы добиться успеха на вашей должности, таким образом вы прозвучите скорее заинтересованным, а не незнающим.

10. «Знаю, я не самый квалифицированный человек, но…»

Если вы скажете это, закономерным ответом вашего интервьюера станет: «А, вы не квалифицированы? Ну тогда до свидания».

Вполне очевидно, что интервьюер считает вас достаточно квалифицированным, чтобы быть допущенным до собеседования. Поэтому перестаньте заниматься самобичеванием. Это никого не интересует, это заставляет звучать вас, как неудачника.

11. «Я ненавидел своего предыдущего начальника»

Даже если ваша прошлая компания была полна придурков и идиотов, оставьте это мнение при себе и сосредоточьтесь на позитивном опыте. Менеджер по найму хочет определить, станете ли вы достойным пополнением команды, а не слышать ваши жалобы о прошлом.

# Забудьте про опыт работы и планы на будущее. О чем на самом деле говорить на собеседовании

31.01.2018

Чтобы принять в компанию хорошего сотрудника, нужно потрудиться. Заменив стандартные собеседования креативными прогулками по офису или ужином в ресторане, вы скорее поймете, «ваш» ли это кандидат.

Адам Брайант, автор The New York Times, рассказал о выводах, сделанных им после бесед с почти 500 руководителями компаний из самых разных отраслей. Эти люди разработали целые стратегии для проведения «правильных» собеседований. Идеальные резюме, хорошие ответы на стандартные вопросы и интересный опыт на предыдущей работе, как оказалось, определяют далеко не все.

Никаких стандартных собеседований

Типичное собеседование — это не что иное, как светская беседа с заранее известными темами. Встреча в конференц-зале, еще один просмотр резюме и стандартные вопросы: кем вы хотите быть через пять лет? Что вы считаете своим самым большим провалом в своей жизни? Каковы ваши сильные и слабые стороны?

Добавьте разговору реальности. Возможно, у вас с кандидатом есть что-то общее: вы закончили один университет, болеете за одну футбольную команду или когда-то работали с одним и тем же человеком. В целом, это даст вам новые знания о человеке, он же поймет, с кем примерно ему предстоит работать.

Конечно, собеседование может пройти хорошо, кандидат покажется вам идеальным, но уже через месяц окажется, что вы наняли не того человека. Чтобы это происходило как можно реже, стоит использовать следующие три принципа:

1. Креативность

Каждый кандидат готовится к собеседованию. Но попробуйте разговорить его по-настоящему, понять, о чем он думает на самом деле.

2. Сложность

Поставьте кандидата в такие ситуации, в которых он с большей долей вероятности проявит свое истинное «я».

3. Помощь сотрудников

С новым человек придется работать не только вам. Вероятно, у вас есть команда сотрудников, которым вы доверяете и которые будут работать с кандидатом в дальнейшем. Позвольте и им побеседовать с претендентом на должность, это важно.

Как же попытаться узнать пришедшего устраиваться к вам на работу человека лучше?

Прогулка по офису

Как только вы выведите кандидата на должность из конференц-зала и дадите ему пройти по всему офису, пообщаться с другими сотрудниками, он почувствует себя чуть естественнее и, возможно, вы сможете увидеть, как он на самом деле относится к людям и к работе. Обратите внимание, задает ли кандидат вопросы и какие, любопытен ли он, проявляет ли уважение к рядовым сотрудникам.

Обед вместо собеседования

Пригласите кандидата на обед или ужин. Во время совместного принятия пищи в кафе или ресторане вы также сможете узнать о человеке многое.

Обратите внимание на следующие аспекты:

вежлив ли человек с официантами;

смотрит ли людям в глаза;

что его раздражает и может разозлить;

может ли он беседовать на разные темы, не только связанные с работой;

входит ли он в ресторан первым или пропускает вперед попутчиков и женщин.

Во время обеда или ужина личность человека раскрывается во всей полноте, уверены эксперты.

«Кривые» вопросы

Неожиданные и необычные вопросы также заставят кандидатов раскрыться. Если человек не умен и ничего не смыслит в других сферах, кроме рабочей, это повод задуматься, будет ли он хорошим сотрудником.

По-настоящему умные люди могут найти выход в ситуации, даже если чего-то не знают и будут вести себя достойно. Для того, чтобы выйти за рамки отрепетированных вопросов и ответов, руководители придумывают собственные сценарии собеседования, начиная, например, рассуждать на весьма пространные темы: какое ваше любимое животное, какие качества ваших родителей вам нравятся, может ли самолет поместиться на футбольном поле и так далее.

Отвечайте, a не спрашивайте

Важно дать возможность кандидату задать вопросы о компании. То, как много он их задаст и о чем будет спрашивать, даст вам понять, на самом ли деле ему интересна ваша фирма или он ищет работу по принципу «где угодно, лишь бы платили». Обратите внимание, интересуется ли человек правилами корпоративной культуры, планами на будущее, возможностями личностного роста.

Если кандидат спрашивает только о размере зарплаты и количестве отпускных дней, его интересует только то, что компания даст ему, но не то, что он сможет дать компании. В случае, если у кандидата нет никаких вопросов, это также не очень хороший знак.

После того, как собеседование окончено, обсудите кандидатуру еще с 2-3 людьми в компании и выслушайте их мнение. Возможно, они обратят ваше внимание на те особенности характера человека, которые вы не заметили.

# Как ответить на 5 самых сложных вопросов для собеседования

Вы составили идеальное резюме, написали превосходное сопроводительное письмо, и вот вас пригласили на собеседование! Но это лишь начало пути. Некоторые работодатели любят задавать каверзные вопросы, на которые сложно ответить без подготовки.

"Собеседование - это процесс исключения", - утверждает доктор Томас Дж. Дэнхем, карьерный консультант из компании Careers in Transition LLC, расположенной в городе Колони, штат Нью-Йорк. - "Работодатели пытаются отсеять тех, кто им не подходит".

Ниже Дэнхем предлагает советы о том, как отвечать на 5 самых сложных вопросов для собеседования.

1. Назовите свой основной недостаток.

По словам Дэнхема, такие вопросы задаются для того, чтобы человек, который проводит собеседование, мог в случае чего обосновать свой отказ. Дэнхем рекомендует говорить что-то вроде: "Я слишком часто со всеми соглашаюсь и увлекаюсь работой". После этого следует привести несколько примеров, подчеркивающих, что вы пытаетесь исправить эти недостатки. "Никогда не рассказывайте о недостатках, которые могли бы помешать вам получить работу", - советует Дэнхем. - "Побольше говорите о своих достоинствах, и все будет в порядке".

2. На какую зарплату вы рассчитываете?

"Сторона, которая называет цифру первой, всегда проигрывает", - говорит Дэнхем. Если вы озвучите свои ожидания, работодатель получит возможность заплатить вам меньше, чем планировал. Дождитесь, пока работодатель назовет вам диапазон, а затем выберите цифру поближе к верхней границе. И никогда не говорите о зарплате на первой встрече.

3. Почему нам следует вас нанять?

Дэнхем предлагает готовиться к этому вопросу заранее. "Прочтите свое резюме и определите пять пунктов, которые могут выделить вас из толпы", - советует он. Эти пункты должны подчеркивать вашу трудоспособность - например, "Я умею усердно работать" или "Я всегда довожу дело до конца". Проиллюстрируйте утверждения примерами. "Работодатели любят предсказывать успехи по былым достижениям", - говорит Дэнхем.

4. Что в последней работе нравилось вам меньше всего?

Работодатель, который задает этот вопрос, хочет вычислить вашу слабость и понять, насколько вы ему подходите. Возможно, он хочет услышать, как вы злословите о бывшем начальнике или жалуетесь на рабочий график. Попробуйте сформулировать свой ответ так: "Задания, которые мне поручали, были недостаточно сложными". Так потенциальный работодатель поймет, что вы готовы к любым испытаниям.

5. Как вы думаете, что станет с вами через пять лет?

По словам Дэнхема, худшим ответом на этот вопрос является недоуменное молчание. Вы должны что-нибудь ответить, даже если вы действительно не предполагаете, что станет с вами в будущем. "Промолчав, вы фактически признаетесь в том, что плывете по течению и не знаете, какая работа вам подходит", - убеждает Дэнхем. Скажите что-то вроде: "К тому моменту я тщательно проанализирую все, что удастся о себе узнать, и смогу выстроить хорошую карьеру в этой компании".

Даже если вам удастся достойно пройти первое собеседование, вас ждут другие испытания - например, обсуждение зарплаты и первый рабочий день.

# Как эффективно проходить собеседования? Приемы хедхантера

12 мая 2015 Ксения Дементьева Автор RB.ru

Практически любой человек, находящийся в поисках работы, готов неплохо заплатить тому, кто научит его, как гарантированно пройти собеседование в интересующей компании и получить работу. А хедхантер, основатель компании Pruffi Алена Владимирская на своей странице в Facebook поделилась такими действенными рекомендациями исключительно по доброте душевной.

"Как эффективно проходить собеседования (самый простой, но очень действенный рецепт). Берите ручки и записывайте. На все вам понадобится два дня, одно резюме, одно зеркало, один диктофон, и время троих друзей (каждого в течение одного часа).

Главная проблема большинства кандидатов в том, что мы не умеем себя продавать. В Америке самопрезентациям учат с детства. У нас учат быть скромным и не высовываться. В результате на собеседовании взрослый человек впадает в ступор. Ступор бывает двух сортов - он либо практически ничего не может сказать, либо несет бесструктурную околесицу. В результате эйчары тоже злятся, путаются, не понимают. Эффект от такого общения понятен. Я расскажу простой рецепт, как сделать ваше собеседование выигрышным.

1. Берете свое резюме (надеюсь, к этому времени оно сделано правильно и из перечня ваших должностных обязанностей (что делал) стало описанием ваших KPI (как изменялись бизнесы в результате моей работы) и заучиваете его. Как стих. Наизусть.

2. Садитесь перед большим зеркалом (в полный рост) и включаете диктофон.

3. Рассказываете вслух заученное резюме (именно вслух - вы даже не представляете, как отличается то, что мы говорим вслух от того, что мы проговариваем "про себя", причем не в лучшую сторону отличается).

4. Прослушиваете на диктофоне то, что вы рассказали, и ужасаетесь.

5. Исправляете ужасности и рассказываете вслух снова, опять записывая на диктофон.

6. Снова правите получившееся.

И так пять раз в первый день. Это, если все делать правильно, анализируя работу каждый раз, занимает примерно 3,5 часа.

7. Спите ночь.

8. На следующий день делаете еще так пять раз, анализируя каждый раз и исправляя, совершенствуя то, что вы говорите.

9. На 10-12 раз в среднем вы получаете вменяемый результат - за 7-10 минут (не более) вы имеете связный, структурный, спокойный рассказ о себе, который уже не выглядит заученным текстом, а выглядит структурным рассказом о себе.

10. Рассказываете о себе троим самым близким людям с просьбой жестко покритиковать. Вносите их правки.

11. Рассказываете им снова. До тех пор, пока они не говорят - ок. Вы готовы", - говорится в записи Владимирской.

Далее эксперт объясняет, в чем действенность ее рекомендаций: "Что дает такой метод? Самыми стрессовыми бывают первые 20 минут собеседования, когда кандидат еще толком не освоился, а ему надо самопрезентоваться. При таком методе самопрезентация доведена до автомата, и у вас за время рассказа есть возможность осмотреться, "выдохнуть" и понять, с кем вы общаетесь, и что вас ждет далее. При этом вы осматриваетесь, а на качество рассказа это не влияет - эйчар слышит приятную вменяемую самопрезентацию и "добреет" - с высокой степенью вероятности вы получите более благожелательные вопросы по вашей биографии. В результате самые сложные моменты собеседования вы проходите практически бесстрессово, что напрямую отражается на будущем оффере".

К советам Алены Владимирской добавим список наших рекомендаций, которые пригодятся вам при подготовке к собеседованию.

- Специалист организовал подготовку к собеседованию, используя методы геймификации, и получил работу в Google. Посмотрите, возможно, какие-то его идеи пригодятся и вам.

- Советы по подготовке к собеседованию и его прохождению от Лу Адлера, основателя консалтинговой компании Adler Group, которая помогает компаниям находить таланты, автора книги "Нанимай с головой".

- Психологические приемы, которые помогут вам расположить к себе рекрутера.

- И немного о составлении резюме: Кто такой резюме-райтер, сколько могут стоить его услуги и имеет ли смысл к нему обращаться? Рассказывает эксперт.

# Как отвечать на вопрос "Есть ли у вас к нам вопросы?" на собеседовании

Как правило, соискатели отвечают на этот вопрос отрицательно. В результате они не только предстают перед потенциальном работодателе в невыгодном свете, но и теряют возможность получить ценную информацию из первых рук. Таким образом, правильные вопросы к работодателю должны относиться к вакансии, компании и отрасли, в которой она функционирует.

Представьте себе ситуацию, в которой два кандидата претендуют на должность специалиста по дистанционным продажам.

Генри спрашивает: "Меня интересует эффективность бонусов и привилегий для сотрудников. Кроме того, мне хотелось бы знать, по какому принципу определяется сумма отпускных и пенсионных отчислений".

Разумеется, на одном из первых собеседований спрашивать о привилегиях рановато. Вопросы о личной выгоде могут свидетельствовать об эгоизме и незаинтересованности в работе.

Второй кандидат, Крис, говорит: "Пожалуй, мы рассмотрели все, что мне хотелось бы знать. Думаю, дополнительные вопросы появятся у меня после того, как я подпишу контракт".

Это очень пассивный ответ, в котором не видно заинтересованности и фантазии. Когда вы подпишете договор, задавать вопросы будет уже поздно.

Основная цель вопросов к работодателю - это получение дополнительной информации о компании и работе в целом. В некоторых случаях собеседник обращает внимание на формулировку вопроса. Лучшие варианты, как правило, рождаются в результате эффективной беседы.

Услышав предложение задать вопрос, скажите: "С учетом того, о чем мы говорили раньше, мне кажется, что вы испытываете проблемы с удержанием клиентов. Пожалуйста, расскажите мне о текущей ситуации поподробнее. С какими проблемами мне придется столкнуться?"

Этот вопрос демонстрирует интерес к проблеме и готовность ее решить. Кроме того, так вы поймете, чего от вас ждут.

Подготовьтесь

Какая информация требуется вам для того, чтобы принять окончательное решение? Составьте список из 10 вопросов, предназначенных для специалистов разного уровня. Если вы беседуете с рекрутером, спросите о требуемых навыках и возможных трудностях.

Если перед вами начальник отдела кадров, попросите подробнее рассказать о компании и отделе, в котором вам предстоит работать.

Если на собеседование пришел один из руководителей высшего звена, поинтересуйтесь перспективами отрасли в целом.

Своевременность - это важно

Количество вопросов всегда определяется конкретной ситуацией. Не забывайте о правилах эффективного диалога. Помните, что некоторые вопросы необходимо задавать в определенное время. Чтобы обезопасить себя, не озвучивайте вопросы о привилегиях и отпуске до того, как получите настоящее предложение о работе.

Рассматривайте собеседование как двусторонний процесс и не стесняйтесь проявлять инициативу, чтобы побольше узнать о потенциальном работодателе. В конечном итоге, именно эта информация позволит вам принять окончательное решение.

monster.com, перевод: Айрапетова Ольга

# Как ответить на 5 самых сложных вопросов для собеседования

Вы составили идеальное резюме, написали превосходное сопроводительное письмо, и вот вас пригласили на собеседование! Но это лишь начало пути. Некоторые работодатели любят задавать каверзные вопросы, на которые сложно ответить без подготовки.

"Собеседование - это процесс исключения", - утверждает доктор Томас Дж. Дэнхем, карьерный консультант из компании Careers in Transition LLC, расположенной в городе Колони, штат Нью-Йорк. - "Работодатели пытаются отсеять тех, кто им не подходит".

1. Назовите свой основной недостаток.

По словам Дэнхема, такие вопросы задаются для того, чтобы человек, который проводит собеседование, мог в случае чего обосновать свой отказ. Дэнхем рекомендует говорить что-то вроде: "Я слишком часто со всеми соглашаюсь и увлекаюсь работой". После этого следует привести несколько примеров, подчеркивающих, что вы пытаетесь исправить эти недостатки. "Никогда не рассказывайте о недостатках, которые могли бы помешать вам получить работу", - советует Дэнхем. - "Побольше говорите о своих достоинствах, и все будет в порядке".

2. На какую зарплату вы рассчитываете?

"Сторона, которая называет цифру первой, всегда проигрывает", - говорит Дэнхем. Если вы озвучите свои ожидания, работодатель получит возможность заплатить вам меньше, чем планировал. Дождитесь, пока работодатель назовет вам диапазон, а затем выберите цифру поближе к верхней границе. И никогда не говорите о зарплате на первой встрече.

3. Почему нам следует вас нанять?

Дэнхем предлагает готовиться к этому вопросу заранее. "Прочтите свое резюме и определите пять пунктов, которые могут выделить вас из толпы", - советует он. Эти пункты должны подчеркивать вашу трудоспособность - например, "Я умею усердно работать" или "Я всегда довожу дело до конца". Проиллюстрируйте утверждения примерами. "Работодатели любят предсказывать успехи по былым достижениям", - говорит Дэнхем.

4. Что в последней работе нравилось вам меньше всего?

Работодатель, который задает этот вопрос, хочет вычислить вашу слабость и понять, насколько вы ему подходите. Возможно, он хочет услышать, как вы злословите о бывшем начальнике или жалуетесь на рабочий график. Попробуйте сформулировать свой ответ так: "Задания, которые мне поручали, были недостаточно сложными". Так потенциальный работодатель поймет, что вы готовы к любым испытаниям.

5. Как вы думаете, что станет с вами через пять лет?

По словам Дэнхема, худшим ответом на этот вопрос является недоуменное молчание. Вы должны что-нибудь ответить, даже если вы действительно не предполагаете, что станет с вами в будущем. "Промолчав, вы фактически признаетесь в том, что плывете по течению и не знаете, какая работа вам подходит", - убеждает Дэнхем. Скажите что-то вроде: "К тому моменту я тщательно проанализирую все, что удастся о себе узнать, и смогу выстроить хорошую карьеру в этой компании".

Даже если вам удастся достойно пройти первое собеседование, вас ждут другие испытания - например, обсуждение зарплаты и первый рабочий день.

# Немного юмора

Однажды у Гугла спросили:

Какое лицо сделать во время собеседования, чтобы ни о чем не спросили?

Как долго можно быть временно безработным?



[](http://kaifolog.ru/uploads/posts/2018-01/1517109733_057.jpg)

# Признаки удачного собеседования или как научиться читать между строк

24.04.2018

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

Как дать оценку интервью? Каким бы профессионалом своего дела ни был рекрутер, он прежде всего человек, которому свойственно проявление эмоций. Поэтому удачное собеседование можно определить по характерным фразам, интонациям и языку жестов интервьюера.

Не секрет, что по окончании собеседования большинство рекрутеров не спешат делиться впечатлениями, а тем более немедленно озвучивать результат соискателю. Некоторые из них оставляют за собой право отложить принятие окончательного решения на несколько дней, а излишнюю откровенность даже считают проявлением непрофессионализма.

В специализированных изданиях, на рекрутирговых порталах размещено много полезных советов, как пройти собеседование. В то же время не часто можно найти информацию, которая поможет определить, что в действительности скрывается за стандартной фразой: «Мы вам перезвоним».

Безусловно, результат вскоре станет известен. Однако далеко не каждый соискатель готов еще какое-то время после интервью оставаться в неведении. Ведь хочется понять, какое впечатление ему удалось произвести на кадровика, чтобы оценить свои шансы на успех и строить планы на будущее.

Как дать оценку интервью? Каким бы профессионалом своего дела ни был рекрутер, он прежде всего человек, которому свойственны чувства и проявление эмоций. Поэтому удачное собеседование можно определить по характерным фразам, интонациям и языку жестов интервьюера.

**9 признаков успешного собеседования**

* **Продолжительность интервью.** Очень короткий разговор может свидетельствовать о том, что кандидатура соискателя не подходит вовсе, или она просто идеальный вариант, который и стремились найти. Согласно данным статистики, по второму сценарию события развиваются крайне редко. Поэтому, если собеседование длится дольше, чем было изначально запланировано – это хороший признак.  
  **Согласование точных временных рамок.** Если во время собеседования кандидату предложили выполнить тестовое задание и сообщили срок его проверки, или же после окончания интервью огласили промежуток времени, в течение которого будет принято окончательное решение – это можно считать положительным моментом. Поскольку точные сроки оговаривают только с теми, у кого есть реальные шансы занять вакантное место.  
  **Разговор**[**о перспективах дальнейшего развития**](http://finexecutive.com/news/kak_garantirovanno_poluchity_povyshenie_po_slugbe)**.** Если кадровик начинает разговор о стоящих перед компанией задачах, обрисовывает перспективы дальнейшего развития и при этом сам предполагает, насколько успешной может быть их реализация именно с вашей помощью – это ценная информация. Она говорит о том, что ваш профессиональный опыт заинтересовал рекрутера и на вас, как на квалифицированного специалиста, уже возлагаются определенные надежды.  
  **Вопросы о возможном трудоустройстве в другой компании.** Если HR-менеджера интересует, проходили ли вы собеседование в других фирмах, или, возможно, вы уже получили интересное предложение от другого работодателя, это означает, что вас расценивают как перспективного специалиста, упускать которого компания не готова. Хорошим признаком может быть и вопрос: «Когда вы сможете приступить к выполнению должностных обязанностей?»  
  **Вопрос о рекомендациях.** В большинстве случаев разговор о рекомендациях начинается только после того, как рекрутер понимает, что именно вы можете принести пользу его компании. В противном случае, затрагивать эту тему нет смысла. Однако если у вас есть этот документ, тогда не стоит ждать, пока о нем спросит интервьюер. Постарайтесь сами найти повод, чтобы предоставить кадровику дополнительное подтверждение уровня вашего профессионализма.  
  **Знакомство с возможными коллегами.** Если в ходе диалога вас ненавязчиво знакомят с сотрудниками компании, которые изначально не должны были присутствовать на интервью – это также хороший признак. Значит, рекрутер уже предполагает, что в скором будущем вам предложат занять вакантную должность, и вы будете работать в сотрудничестве с этими людьми.  
  [**Невербальные сигналы**](http://finexecutive.com/news/kak_ispolyzovaty_yazyk_gestov_chtoby_uspeshno_proyti_sobesedovanie)**.** Если во время разговора работник кадровой службы не использует «закрытых» поз, а смотрит вам в глаз и при этом его корпус слегка наклонен вперед, значит, он заинтересован разговором. Это означает, что для вас ситуация складывается благоприятно.  
  **Дополнительная мотивация.** Если кадровик разговорчив, легко идет на контакт, рассказывает о перспективах вашего карьерного роста, задает дополнительные вопросы, и в свою очередь сам предоставляет развернутую информацию о том, что интересует вас, также является хорошим признаком.  
  **Внимательность собеседника.** Если в ходе интервью рекрутер не отвлекается на разговоры по телефону и изучение сообщений, приходящих на e-mail, то это означает, что он внимательно слушает, поскольку искренне заинтересован разговором.

И если все же вам не позвонили, не спешите сомневаться в своей компетентности. На практике случаются ситуации, когда соискатель оказывается слишком хорошим для этой вакансии.

[**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) |  |