**КАК ПРОЙТИ СОБЕСЕДОВАНИЕ**

**Вып. 3**

Оглавление

[Несколько советов для подготовки к собеседованию 1](#_Toc9089112)

[В 2018-ом у работодателей появится новое требование, и многим оно не понравится 2](#_Toc9089113)

[Топ-менеджер на собеседовании: что говорить, чтобы понравиться 5](#_Toc9089114)

[Как запомниться на собеседовании и выделиться на фоне остальных кандидатов 9](#_Toc9089115)

[Как подготовиться к собеседованию: вредные советы 10](#_Toc9089116)

[Как вести себя на собеседовании 11](#_Toc9089117)

[Рекрутер или искусный лжец: как не обмануться, проходя собеседование 15](#_Toc9089118)

[15 правил переговоров при найме на работу 16](#_Toc9089119)

[Собеседование: когда лучше всего упомянуть об отпускных планах 20](#_Toc9089120)

[Как успешно пройти собеседование по телефону 22](#_Toc9089121)

[10 фраз, которые Вы должны забыть при поиске работы 23](#_Toc9089122)

[33 вопроса, которые задают на собеседованиях в Apple 25](#_Toc9089123)

[Какие навыки ценят нынешние работодатели 27](#_Toc9089124)

[О чем молчать на собеседовании 29](#_Toc9089125)

[Как одеться на собеседование 30](#_Toc9089126)

[Причина увольнения: говорить прямо или сгладить? 32](#_Toc9089127)

[Причины ухода с прошлого места работы 33](#_Toc9089128)

[Как ответить на 7 распространенных вопросов для собеседования 36](#_Toc9089129)

[Как договариваться о зарплате 37](#_Toc9089130)

[Могут обмануть 39](#_Toc9089131)

[10 неудобных вопросов на собеседовании (и ответы на них) 40](#_Toc9089132)

[1 умный вопрос, который стоит задавать на любом собеседовании 42](#_Toc9089133)

[Как подготовиться к переговорам о зарплате на новой работе 43](#_Toc9089134)

[15 главных ошибок переговоров с работодателем 47](#_Toc9089135)

[6 причин торговаться о зарплате на собеседовании 50](#_Toc9089136)

[11 фраз, неуместных на собеседовании 54](#_Toc9089137)

[**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)

# Несколько советов для подготовки к собеседованию

1. Ни в коем случае не платите ни за что! У доверчивых соискателей могут легко выманить деньги, ссылаясь, например, на то, что перед приемом на работу нужно обязательно пройти оплачиваемое обучение или купить материалы, необходимые для работы, а оплата будет залогом успешного трудоустройства.Помните: будущий работодатель не имеет права просить с Вас деньги!

2. На собеседовании Вам говорят, что с компанией сотрудничает определенный НПФ. И сразу предлагают заключить с ним договор, поскольку это обязательное условие приема на работу. Кандидат подписывает договор – цель аферистов достигнута, пенсионные накопления будут отправляться в неизвестный НПФ. Однако это совсем не означает 100% трудоустройство.

3. Офис компании подозрительно маленький и неопрятный, но кроме Вас на собеседовании толпа соискателей? Это должно насторожить: похоже на фирму-однодневку.

4. Во время собеседования может неожиданно выясниться, что Вы беседуете с представителем кадрового агентства, и за «смешные» деньги Вам предложат работу мечты.Осторожно! Список вакансий, вполне вероятно, окажется распечаткой предложений с сайта по поиску работы. Вы так же сами можете их найти. Бесплатно.

5. На собеседовании не отдавайте никакие документы, чтобы с них сняли ксерокопии, тем более паспорт! Решением «бумажных» вопросов можно заниматься только при официальном приеме на работу!Не давайте свою кредитную карту якобы для бухгалтерии, чтобы с нее сняли копию!Не указывайте в анкете сведения о своем автомобиле (если только будущая работа с ним не связана), квартире, номер счета в банке.Может возникнуть и совсем неприятная ситуация, если мошенники Вас уговорили заплатить за какую-то услугу, а денег с собой нет. Ни в коем случае не подписывайте кредитный договор!

6. Обратите внимание на поведение человека, с которым Вы беседуете насчет Вашей будущей работы. Если его не интересуют Ваш опыт работы и достижения, если он говорит только о своей замечательной компании и о том, как Вам повезло, задумайтесь! Возможно, он пытается усыпить Вашу бдительность и хочет Вас обмануть. Не бойтесь задавать вопросы о деятельности организации, о Ваших должностных обязанностях…

7. Если по итогам собеседования Вас вроде бы берут на работу, но предлагают поработать первое время без оформления документов, задумайтесь! «Кадровик уволился, Трудовой кодекс устарел, Вам нужно освоиться...» Это не причины! Вполне возможно, что Вам не заплатят за отработанное время и «уволят» за какой-нибудь мелкий проступок.Помните, что допуск лица к трудовой деятельности с процессом обучения или без него влечет за собой обязанность работодателя заключить трудовой договор (статья 67 и 67.1 ТК РФ).

8. Вам говорят, что перед приемом на работу нужно пройти медосмотр за свой счет? И это тоже нарушение!В ст. 212 и 213 Трудового кодекса РФ прописано, что это обязанность работодателя – организовывать за счет собственных средств и средств организации прохождениепретендентами на вакансию первичных медкомиссий, а сотрудниками предприятия – плановых медосмотров.

Итак, будьте бдительны, полагайтесь на свою интуицию, не принимайте поспешных решений! И ищите добросовестных работодателей!

# В 2018-ом у работодателей появится новое требование, и многим оно не понравится

Каждый год приносит что-то новое. В том числе, в сфере карьеры. И даже не только в форме индивидуальных достижений, но и глобальных трендов. К примеру, аналитики прогнозируют, что в 2018-ом году всё большее количество работодателей начнёт устраивать сотрудникам вот такую «проверку на профпригодность». И многим она придётся не по вкусу.

Прошёл собеседование? Будь готов к проверке!

Несмотря на уютные офисы и шумные новогодние вечеринки с коллективом, многие аналитики отмечают, что современная корпоративная культура становится всё жёстче и агрессивнее. А проявляется это в одной простой вещи: границы между концом рабочего дня и началом «личного времени» расплываются. И чем дальше, тем сильнее. К примеру, по прогнозам HR-специалиста Лауры Хандрик (Laura Handrick) из рекрутинговой компании FitSmallBusiness, в новом году всё большее количество работодателей будет устраивать потенциальным сотрудникам своеобразный тест на преданность делу.

Письмо в утро воскресенья – это норма.

Суть в том, что после интервью соискатель может получить электронное письмо с уточняющими деталями. Ничего странного, кроме одного факта: это сообщение придёт в субботу или воскресенье, в любое время выходного дня. Цель очевидна: узнать, насколько человек заинтересован в работе. Индикатором служит скорость ответа. Кстати, постоянные сотрудники, по словам Лауры, тоже не застрахованы от такой «проверки».

Работодатели ждут, что вы будете жить работой.

Хотя странный тренд зародился в деловом Нью-Йорке, его не без видимого удовольствия подхватили шефы во всём мире. И пусть с этической точки зрения попытка контролировать персонал (даже потенциальный) 24/7 вызывает немало вопросов, аналитики констатируют: скорее всего, это станет новой нормой. Ведь рост конкуренции и быстрое, как никогда, устаревание информации диктуют свои правила.

Так что, держать телефон наготове в любое время дня и ночи?

Так что, не удивляйтесь, получив рабочую почту на выходные. А вот отвечать на неё или подождать до понедельника – решайте сами.

Поиски новой работы – это всегда стресс и бесконечный поток вопросов к самому себе: «а достаточно ли я хорош?», «а перспективна ли эта компания?», «они предложат мне достойную зарплату?» и далее по списку. Но чтобы наилучшие ожидания совпали с реальностью, одного солидного резюме мало. Нужно достойно показать себя на собеседовании. А потому предлагаем заранее исключить из своей лексики эти 10 фраз, которые значительно снижают шансы произвести хорошее впечатление.

Собеседование не зря считается самым ответственным и напряжённым моментом во время поиска работы. Ведь чувство, что ты просто обязан произвести хорошее впечатление на человека, сидящего напротив, не может не вызывать беспокойство. Но чтобы всё прошло с улыбкой и без лишних нервов, потренируйтесь заранее. Попросите друга или вторую половинку провести подготовительное «интервью». И проследите, чтобы из речи исчезли вот эти фразы:

1. «Я, конечно, извиняюсь…»

Не важно, за что и в каком контексте, но эта фраза звучит вопиюще безграмотно. А заодно, как и её более правильные аналоги «прошу прощения» и «извините», ставит вас в уж слишком подчинительную позицию. Если вы только не опоздали на 10 минут или пролили на брюки потенциального шефа горячий кофе, не спешите извиняться. Спокойная доброжелательная улыбка гораздо лучше засвидетельствует вашу вежливость.

2. «Нормально»

Как показывают исследования, «нормально» особенно в качестве односложного ответа на вопрос – одно из наиболее раздражающих слов. Ведь оно не несёт никакой информационной нагрузки, а заодно может восприниматься как пренебрежение или увиливание от ответа. Так что постарайтесь заменить его на что-то более конкретное.

3. «Мне очень нужно…»

Употребляя эту фразу в контексте будущей работы, вы тем самым практически «давите на жалость» будущего работодателя. А этого никто не любит. Попробуйте заменить конструкцию на куда более уверенное «я могу». Например: «мне очень нужна эта работа…» - «я уверен, что могу выполнять эту работу эффективно и качественно».

4. «Ужасно» и «отвратительно»

Столь экспрессивно окрашенные слова подскажут рекрутёру, что перед ним человек вспыльчивый и не слишком стрессоустойчивый. Что не является привлекательными качествами для работодателя. Тем более избегайте подобных выражений, описывая прошлое место трудоустройства.

5. «Я обожаю…»

Как и в предыдущем случае, градус эмоций, вложенных в эту фразу, слегка зашкаливает. Так что подобное заявление может восприниматься, как преувеличение. Да и просто покажется не слишком уместным. Вряд ли фраза «я просто обожаю делать таблицы и отчёты!» звучит правдоподобно, не так ли?

6. «Мои слабости…» или «Я недостаточно хорош…»

Не занижайте свои достоинства, чтобы казаться скромнее. Скромность в работе мало кого интересует. А о «слабостях», если уж сильно хочется, поведайте только после прямого вопроса. Но и тут думайте трижды, что ответить.

7. «Вообще-то…»

Начиная предложение с «вообще-то…», вы тем самым можете невольно проявлять агрессию или упрекать собеседника. Ведь у него сложится впечатление, что он сказал что-то не так. Да и просто подумайте: разве эта фраза уж так необходима в деловой речи?

8. «Честно говоря…»

Ещё одно абсолютно лишнее словосочетание. Ведь с его помощью вы будто подчёркиваете, что всё сказанное перед этим – ложь.

9. «Просто»

«Просто» как слово-заполнитель нужно просто исключить из деловой лексики. Просто.

10. Просторечия и слэнг

Ваша главная цель во время интервью – произвести впечатление, как профессионал своего дела и надёжный сотрудник. Так что, если вы только не попробуете попытать счастья в молодом стартапе, всякие «клёво», «абсолютли» и «средненько» лучше отложить в словарном запасе на дальнюю полочку до лучших времен. Или, хотя бы, до приёма на работу.

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

Юрий Сорокин Член совета директоров, Беларусь

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

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

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

Подготовка к собеседованию

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

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

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

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

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

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

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

Вопросы на собеседовании

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Шесть резюмирующих советов

Узнайте все о составе участников и месте собеседования.

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

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

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

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

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

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

# Как запомниться на собеседовании и выделиться на фоне остальных кандидатов

29 декабря 2017

Анна Самойдюк Редактор

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

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

Рассказывайте истории

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

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

Кандидат, который не умеет рассказывать истории, отвечает:

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

А теперь сравните:

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

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

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

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

Вы запомнитесь, если будете рассказывать истории

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

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

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

# Как подготовиться к собеседованию: вредные советы

28.08.2015 Сергей Дружинин

Источник: Архив DK.RU

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

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

Как «подготовиться» к собеседованию

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Как вести себя на собеседовании

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

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

«Всегда приходите на собеседование в деловом костюме».

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

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

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

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

«Будьте самим собой».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ЭМИ ГАЛЛО**

*Редактор и автор Harvard Business Review.*

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

15.01.2018

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

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

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

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

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

# 15 правил переговоров при найме на работу

Дипак Малхотра

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

Переговоры с потенциальным работодателем редко проходят гладко.

Вот три типичных ситуации.

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

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

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

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

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

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

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

**Помните  о значении привлекательности**

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

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

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

**Показывайте,  что заполучить вас вполне  реально**

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

**Старайтесь  понять своего  собеседника**

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

**Принимайте  во внимание  обстоятельства собеседника**

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

**Будьте готовы к трудным  вопросам**

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

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

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

**Учитывайте  все факторы**

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

**Обговаривайте вопросы  не последовательно, а одновременно**

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

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

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

**Синхронизируйте предложения о работе**

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

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

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

**Помните: никто не настроен  против вас**

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

**Не прекращайте переговоры**

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

**Трезво смотрите на вещи**

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

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

Еще по теме [ПЕРЕГОВОРЫ](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/)  
Источник: <http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/a13700/#ixzz3daWEjIU6>

# Собеседование: когда лучше всего упомянуть об отпускных планах

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

[ПЕРЕГОВОРЫ](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/)

15.06.2015

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

Когда же лучше сказать об этом?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Читайте по теме:**

* [4 способа укрепить в организации культуру критики](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p13742/)
* [Почему организациям стоит брать пример с муравейника](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p13493/)
* [Синдром Дарта Вейдера или почему мы не увольняем людей](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p13206/)

Еще по теме [ПЕРЕГОВОРЫ](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/)

**ДЖОН ЛИС**

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

[Другие публикации](http://hbr-russia.ru/blogs/929/)  
Источник: <http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/p15959/#ixzz3daVkTH8B>

# Как успешно пройти собеседование по телефону

7 июня 2015

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

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

**Когда проводят собеседование по телефону**

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

**Готовимся к телефонному интервью**

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

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

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

**Несколько полезных советов**

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

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

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

# 10 фраз, которые Вы должны забыть при поиске работы

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

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

**2. «Мой руководитель был ужасен»**

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

**3. «Я очень волнуюсь».**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Источник](http://professionaly.ru/Link/16591576.html)

# 33 вопроса, которые задают на собеседованиях в Apple

8 декабря 2017

Анна Самойдюк Редактор

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Какие навыки ценят нынешние работодатели

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

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

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

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

1. Они хотят учиться?

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

Прослушивание вебинаров и подкастов во время поездок;

Следить за конкуренцией;

Слушать отзывы клиентов;

Рекомендовать коллегам статьи

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

2. Они понимают наших клиентов?

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

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

3. Они могут приспособиться к изменениям?

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

4. У них есть сильные межличностные и коммуникационные навыки?

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

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

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

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

Не прерывать коллег, которые высказывают свои мысли;

Уважать чужие идеи

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

5. Какие у них организационные навыки?

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

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

# О чем молчать на собеседовании

15.12.2017

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

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

Все тайное становится явным

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

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

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

Слишком короткий период работы

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

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

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

Конфликты с бывшим руководством

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

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

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

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

О личном

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

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

Подработки, неудачи, проблемы…

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

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

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

# Как одеться на собеседование

5 декабря

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

Анна Кустова, имиджмейкер

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

Главное, чтобы костюмчик сидел

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

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

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

Правила делового дресс-кода

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

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

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

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

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

Значение цвета

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

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

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

Хорошо подходит для собеседования бежевая гамма — спокойная и уравновешенная.

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

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

Принт

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

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

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

# Причина увольнения: говорить прямо или сгладить?

21 ноября

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

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

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

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

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

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

# Причины ухода с прошлого места работы

20 декабря

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

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

Когда нечего опасаться

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

Ликвидация компании, закрытие направления.

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

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

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

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

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

Никакой критики и сплетен

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

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

О чем стоит промолчать:

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

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

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

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

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

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

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

Правильные формулировки

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

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

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

У меня появилось желание сменить вид деятельности или характер работы.

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

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

Если вы виноваты

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

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

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

# Как ответить на 7 распространенных вопросов для собеседования

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

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

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

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

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

1. "Расскажите о себе"

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

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

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

3. "Обозначьте свои ожидания по заработной плате"

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

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

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

5. "Опишите свои достоинства"

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

6. "Расскажите о своих недостатках"

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

7. "Есть ли у вас к нам вопросы?"

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

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

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

# Как договариваться о зарплате

2 ноября

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

Когда и с кем обсуждать денежный вопрос

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

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

Как узнать, сколько я стою

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

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

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

Как продать себя дороже

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

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

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

Когда стоит согласиться на меньшее

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

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

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

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

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

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

# Могут обмануть

Устраиваясь в солидную компанию, мы обычно не ждем подвоха. И зря. Обмануть могут и там. Причем по-крупному.

Соискатель Александр рассказал редакции газеты «Работа для Вас», как пытался сменить место работы и что из этого вышло…

«С таким отношением работодателя сталкиваюсь впервые! Я — руководитель среднего звена и претендую на руководящую должность, привык, что со мной общаются достаточно уважительно, можно сказать, я расслабился, а не надо было.

Предложение, на которое я откликнулся, было от солидной компании и в таких местах обычно не ожидаешь подвоха. Обязанности сходные с моими, а зарплата на 30% больше, и я решил сменить работу.

Первое собеседование было по мессенджеру, я еще подумал, какие молодцы — идут в ногу со временем. Второе собеседование уже в офисе — с руководителем. Он просил выполнить тестовое задание, суть которого — оптимизация бизнес-процессов организации. После трех дней работы я отправил им свои соображения, но обратной связи не дождался. Через неделю позвонил сам. „Вы справились с задачей, — ответили мне. — Предлагаем вам зарплату…“ И заявили на 20 тыс. руб. меньше, чем было указано в объявлении. Я спросил: „Почему такие изменения?“ Оказывается, они пересмотрели бюджет и решили, что много платить не хотят. Потом все-таки согласились вернуть прежний оклад, но при условии, что я возьму на себя дополнительные обязанности. Я согласился.

На старой работе написал заявление об уходе, а в процессе выяснил, что там меня ждало повышение, от которого я мужественно отказался. Рассказал, что ухожу вот в какую фирму, как говорится, не поминайте лихом. И тут будущий работодатель перестал выходить со мной на связь, а до увольнения оставалось всего три дня. Я заволновался, начал звонить. Наконец мне ответили, что нужно все-таки пересмотреть мою зарплату, она слишком большая. Я прямо завис, вроде мы обо всем договорились! Но нет, окончательное решение примет их шеф, когда вернется из командировки, а это будет через две недели. И я понял, что с ними лучше не связываться. Остался на старом месте, но проворонил из-за них повышение. Потом нашел в Сети информацию, что в этой компании таким образом собирают различные бизнес-идеи, всего-то».

Совет «Работы для вас»

Александру следовало бы насторожиться в тот момент, когда ему дали такое серьезное тестовое задание. Не работайте ни на кого бесплатно, даже если перед вами респектабельный работодатель, и он может вести себя противоречиво. На собеседовании достаточно продемонстрировать свою квалификацию и выполнить небольшой тест. Если предложение о работе реальное, вы получите обратную связь.

Мы делаем все возможное для того, чтобы вакансии от недобросовестных работодателей не попадали на страницы газеты «Работа для вас» и на сайт Rabota.ru. Для этого у нас открыта специальная телефонная служба. Если вы столкнулись с обманом при трудоустройстве — позвоните по номеру (495) 961−00−18 и расскажите свою историю. Ваш сигнал будет проверен, а телефон мошенников занесут в «черный список», то есть их объявление больше не появится в газете и на сайте.

За последнюю неделю в «черный список» попало 25 телефонов.

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

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

**Самые неудобные для соискателей вопросы**

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

1. Расскажите о себе

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

2. Расскажите о своих недостатках

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

3. Расскажите о своих достижениях

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

4. Почему вы ушли с прежнего места работы?

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

5. На какую зарплату вы претендуете?

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

6. Кем вы видите себя через пять лет?

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

7. Что вы знаете о нашей компании?

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

8. Почему вы хотите работать у нас?

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

9. Как долго вы планируете у нас работать?

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

10. Как вы относитесь к большим производственным нагрузкам?

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

# 1 умный вопрос, который стоит задавать на любом собеседовании

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

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

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

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

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

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

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

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

Как бы вы решили имеющуюся у нас проблему?

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

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

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

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

Или

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

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

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

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

# Как подготовиться к переговорам о зарплате на новой работе

Андрей Носов

Генеральный директор, Москва

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

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

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

Взгляд со стороны работодателя и консультанта

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

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

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

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

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

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

1. Создать максимально высокую ценность в глазах работодателя

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

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

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

2. Составить полное понимание предлагаемой позиции

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

3. Четко сформулировать для себя свои финансовые ожидания

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

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

2. Комфортная середина, которая выглядит вполне привлекательно.

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

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

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

4. Разработать стратегию переговоров о финансовых условиях

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

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

5. Сформировать правильный переговорный настрой

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# 15 главных ошибок переговоров с работодателем

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

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

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

1. Не стоит недооценивать важность симпатии

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

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

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

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

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

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

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

5. Постарайтесь понять ограничения противоположной стороны

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

6. Будьте готовы к неприятным вопросам

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

7. Не зацикливайтесь на неприятных вопросах

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

8. Имейте в виду сделку целиком

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

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

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

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

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

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

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

13. Избегайте, игнорируйте, смягчайте ультиматумы любого вида

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

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

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

15. Оставляйте вопросы открытыми

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

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

По материалам: HBR.org

Источник фото: Freeimages.com

# 6 причин торговаться о зарплате на собеседовании

Андрей Носов

Генеральный директор, Москва

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

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

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

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

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

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

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

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

2. …А на самом деле еще больше

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

\*\*\*

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

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

# 11 фраз, неуместных на собеседовании

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

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

1. «Вы заставили себя ждать»

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

2. «Я знаю, что опоздал, но…»

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

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

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

4. «Кого вы посоветуете избегать в офисе?»

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

5. Нецензурная брань, вульгарная лексика

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

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

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

7. «Мне просто нужна работа»

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

8. «Извините, мне пора»

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

9. «Я ожидал, что офис будет получше»

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

10. «Чувак», «детка», «парни»

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

11. «Я не привык так работать»

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

Перевод с английского. Источник: businessinsider.com

[**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) |  |